

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Nezaměstnanost absolventů na trhu práce v České republice

Unemployment of Graduates in the Czech Labour Market

Student: Bc. Iveta Kocsisová

Vedoucí diplomové práce: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D

Ostrava 2016

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra národohospodářská

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Iveta Kocsisová**
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6202T027 Národní hospodářství
Téma: **Nezaměstnanost absolventů na trhu práce v České republice**
Unemployment of Graduates in the Czech Labour Market
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Absolventi škol jako znevýhodněná skupina na trhu práce
 3. Uplatnitelnost absolventů na trhu práce v České republice
 4. Problémy uplatnitelnosti absolventů středních škol na trhu práce v České republice
 5. Návrhy a doporučení
 6. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- SIROVÁTKA, Tomáš. *Sociální vyloučení a sociální politika*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. ISBN 80-87007-29-8.
- ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice*. Brno: Sokrates, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 20.11.2015

Datum odevzdání: 22.04.2016



Ing. Martin Štěpánek, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci, včetně příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 22. 4. 2016


.....

Bc. Iveta Kocsisová

Poděkování

Za odborné vedení, rady a připomínky při vzniku této práce náleží vedoucímu diplomové práce - doc. RNDr. Milan Šimek, Ph. D.,

Obsah:

| | |
|--|-----------|
| 1. ÚVOD..... | 4 |
| 2. ABSOLVENTI ŠKOL JAKO ZNEVÝHODNĚNÁ SKUPINA NA TRHU PRÁCE | 5 |
| 2.1 SOCIÁLNÍ EXKLUZE A JEJÍ ROZSAH | 5 |
| 2.2 VYLOUČENÍ Z TRHU PRÁCE JAKO SOUČÁST SOCIÁLNÍ EXKLUZE | 9 |
| 2.3 MARGINALIZACE NA TRHU PRÁCE..... | 10 |
| 2.4 FLEXIBILITA NA TRHU PRÁCE..... | 12 |
| 2.5 VYMEZENÍ ZNEVÝHODNĚNÝCH SKUPIN OBYVATELSTVA..... | 15 |
| 2.6 ABSOLVENTI ŠKOL A MLADISTVÍ NA TRHU PRÁCE | 22 |
| 3. UPLATNITELNOST ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE | 24 |
| 3.1 UPLATNITELNOST ABSOLVENTŮ V EMPIRICKÝCH STUDIIÍCH | 24 |
| 3.2 VÝVOJ VZDĚLÁVÁNÍ ABSOLVENTŮ STŘEDNÍCH A VYŠŠÍCH ODBORNÝCH ŠKOL | 31 |
| 3.3 NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ STŘEDNÍCH A VYŠŠÍCH ODBORNÝCH ŠKOL | 33 |
| 3.4 PROFESNÍ STRUKTURA NEZAMĚSTNANÝCH ABSOLVENTŮ STŘEDNÍCH A VYŠŠÍCH ODBORNÝCH ŠKOL..... | 39 |
| 3.5 NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ VYSOKÝCH ŠKOL | 41 |
| 4. PROBLÉMY UPLATNITELNOSTI ABSOLVENTŮ STŘEDNÍCH ŠKOL NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE | 47 |
| 5. NÁVRHY A DOPORUČENÍ | 55 |
| 6. ZÁVĚR | 60 |
| SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ | 63 |
| SEZNAM ZKRATEK..... | 69 |
| PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ DIPLOMOVÉ PRÁCE | |
| SEZNAM PŘÍLOH | |
| PŘÍLOHY | |

1. Úvod

Mezi trhem práce a vzděláváním existuje úzká vazba, jelikož cílem vzdělávání je poskytovat studentům vhodnou kvalifikaci pro uplatnění na trhu práce, čímž fakticky formuje budoucí nabídku kvalifikované pracovní síly. Proto je období mezi přechodem ze vzdělávání do pracovního života středem pozornosti dlouhá léta. Mladí lidé neboli absolventi škol jsou většinou zařazení mezi znevýhodněné skupiny, které trpí nezaměstnaností. Problém s uplatněním mají zhruba do 25 let, poté se jejich situace výrazně zlepší. V současné době sice nepatří mezi nejohroženější skupinu na trhu práce, ovšem i tak je třeba věnovat mladým lidem zvýšenou pozornost, protože období přechodu ze vzdělávacího systému do pracovního života je důležitou životní etapou, která podstatně ovlivňuje budoucí pracovní kariéru.

Cílem diplomové práce je vyhodnotit situaci týkající se uplatnitelnosti absolventů na trhu práce v České republice. Na základě provedeného vyhodnocení identifikovat specifické problémy absolventů středních škol. Následně navrhnout jednotlivá doporučení pro tvůrce hospodářské politiky s důrazem na úlohu vzdělávací politiky. Práce čerpá z odborné literatury, empirických studií a platné legislativy. Závěr práce a následné doporučení týkající se zlepšení uplatnitelnosti absolventů na trhu práce je vyvozen pomocí metody indukce.

Diplomová práce je rozdělena do čtyř částí. První kapitola se zabývá teoretickým vymezením marginalizace, rozsahem sociální exkluze a flexibilitou na trhu práce. Součástí této kapitoly jsou také znevýhodněné osoby, například osoby se zdravotním omezením, ženy či osoby starší 50 let, se kterými se můžeme setkat na trhu práce v České republice a podrobněji je rozvedena část týkající se přímo mladistvých a absolventů. Druhá kapitola je věnována uplatnitelnosti absolventů na trhu práce. Nejprve se zabývá touto problematikou, kterou řeší empirické studie a následně podrobnější analýzou. Pomocí analýzy je zkoumán vývoj vzdělanostní struktury, nezaměstnanost a struktura nezaměstnaných studentů středních a vyšších odborných škol dle profesní skladby. Dále nezaměstnanost absolventů vysokých škol. Ve třetí kapitole jsou popsány a podrobněji rozebrány jednotlivé problémy vztahující se k problematice uplatnitelnosti absolventů středních škol na trhu práce a poslední čtvrtá kapitola se snaží shrnout poznatky a navrhnout jednotlivá doporučení pro hospodářskou politiku směřující ke zlepšení situace uplatnitelnosti absolventů na trhu práce v České republice.

2. Absolventi škol jako znevýhodněná skupina na trhu práce

Pracovní trhy se potýkají v posledních letech s celou řadou problémů, které způsobují, že nezaměstnanost, a to zejména dlouhodobá a koncentrovaná v určitých sociálních skupinách, případně v regionech, je stále tíživějším problémem, který je spojován se sociálním vyloučením (Sirovátka 2014). Stále častěji a s větší frekvencí se objevuje pojem sociální vyloučení neboli social exclusion, který nabývá na významu sám o sobě i jako substituent jiných konceptů, zejména koncepce chudoby. Nejedná se pochopitelně o nový analytický koncept, stejně jako není novým ani jev, který je takto pojmenován. Proces sociálního vyloučení může být chápán takřka jako univerzální kulturní mechanismus, s nímž se v rozdílných podobách setkáváme snad ve všech společnostech, ať již časově či prostorově určených. Podobně se tak setkáváme ve všech těchto společnostech s vylučovanými jedinci či sociálními skupinami, i když formy a míra jejich vyloučení mohou být a jsou rozdílné. Jedná se o vyloučení z jejích určitých aktivit, z práv, jež poskytuje svým členům až po totální vyloučení ze společnosti. Odsouvání jistých osob a sociálních skupin na okraj společnosti (marginalizace) či mimo ni (exkluze) představuje vždy pro společnost mechanismus sociální kontroly, jímž společnost zajišťovala konformitu svých členů (Sirovátka 2002).

2.1 Sociální exkluze a její rozsah

V odborné literatuře existuje mnoho vymezení sociální exkluze neboli sociálního vyloučení. V dokumentech EU věnovaných sociální politice se objevují rozdílné ekvivalenty tohoto pojmu. Avšak sociální exkluze je obvykle definována jako vyloučení z řádu společnosti. Tento systém je přitom chápán jako hierarchie statusů zahrnující lidi spojené navzájem právy a povinnostmi. Vyloučení lidé či skupiny se nepodílejí stejnou měrou na distribuci a redistribuci zdrojů celé společnosti jako ostatní jednotlivci. Do sociální exkluze je zahrnováno sociální, politické, ekonomické, psychologické i kulturní vyloučení, také se jedná o vyloučení z bezpečí a vystavení vyšším rizikům, vyloučení z mobility a také symbolická exkluze (Dudová 2008). Evropská unie definuje sociální exkluzi jako jedince, kteří jsou pojímáni jako obyvatelé dané společnosti, kteří z důvodu, které nemají sami pod kontrolou, nemohou se podílet na obvyklých aktivitách, k nimž by je jejich občanství opravňovalo a na něž aspirují (Sirovátka 2009).

Šimek (2007) definuje sociální exkluzi jako proces, kterým jsou osoby i celé skupiny osob zbavovány přístupu ke zdrojům nevyhnutelným pro zapojení se do sociálních, ekonomických a politických aktivit společnosti jako celku. Důsledkem sociální exkluze je chudoba a nízký příjem, přispívají k němu také ostatní faktory, jako je například diskriminace, nízké vzdělání či špatné životní podmínky. Osoby jsou odříznuty od jednotlivých institucí a služeb, sociálních sítí a vzdělávacích příležitostí, to je spojeno se závislostí na sociálních dávkách, život v prostorově vyloučených částech obcí (ghettech), nízká kvalifikace, špatný zdravotní stav, rozpad rodin či ztráta sebeúcty. Jako přizpůsobení na situaci sociální exkluze se mnohdy vytvářejí specifické hodnoty a normy, mezi které patří například důraz na přítomnost, pocity beznaděje, neschopnost plánovat do budoucna a pocit bezmocnosti či přesvědčení, že člověk nemůže ovlivnit vlastní sociální situaci.

Rakoczyová (2006) tvrdí, že sociální vyloučení vyjadřuje několikanásobné znevýhodnění, jež zahrnuje odloučení od hlavních sociálních a pracovních systémů ve společnosti. Můžeme hovořit o dlouhodobém znevýhodnění a to v situaci, kdy jednotlivec je ve stavu vyloučení, pokud je znevýhodněn v oblasti vzdělání, bydlení, práce, finančních zdrojů a v dalších oblastech. Také má ve srovnání s většinou ve společnosti výrazně horší přístup k sociálním institucím. Sociální exkluzi jako nedostatek participace rovněž vymezuje např. Rada Evropské unie ve zprávě z roku 2004. Sociální exkluze je také některými autory vnímána jako problém nenaplněného občanství (Šimek 2010).

Koncept sociální exkluze je široký a má různé výklady. Sirovátka a Mareš (2003) uvádějí, že sociální exkluze v moderní společnosti je charakterizována některými autory pomocí šesti klíčových atributů. Jedná se o:

- **Multidimenzionalitu.** Zde je kladen důraz na řadu vzájemných vztahů a vlivů mezi jednotlivými aspekty sociální exkluze a jejími podmínkami.
- **Dynamiku.** Tady je třeba brát ohled na určité úrovně nevýhod, které vedou k sociálnímu vyloučení, a to tyto nevýhody dále posiluje. V tomto zrychlujícím cyklu se vyloučení může stát přetrvávajícím v intrageneračním, ale i intergeneračním čase.
- **Relativnost.** V tomto případě je situace vyloučených porovnávána se situací členů určitého celku, z něhož byli vyloučeni, a jejichž oprávnění, životní šance, zdroje a moc jsou jim upírány nebo jsou jinak nedostupné.

- **Narušení sociální vztahů.** Může dojít k rozpadu sociálních sítí a také o celkově malý přínos těch, které přetrvávají. Důsledkem může být sociální izolace, horizontální segregace, pocit nezařazenosti, odcizení či dezintegrace.
- **Omezenost komunálních/lokálních zdrojů.** Mnozí občané jsou vyloučení nikoliv jako jedinci nebo členové sociálních skupin, ale jako obyvatelé určitého území, určité skupiny neboli komunity – v důsledku nedostatečnosti zdrojů, v níž žijí.
- **Omezení vlivu vyloučených nejen na společnost, ale i na vlastní osud.** Příčiny sociální exkluze leží často mimo kontrolu postižených osob, kdy jednotlivé příčiny jsou strukturálního charakteru.

Dudová (2008) píše, že koncept sociální exkluze je široký pojem, ale spolu s ostatními autory se shodují na tom, jakými způsoby se projevuje, jakými ukazateli ji lze zjišťovat a na jejím zásadním vztahu k chudobě a nerovnosti. I když nelze sociální vyloučení ztotožnit s chudobou či materiální deprivací, existuje mezi nimi podstatné spojení. Spíše než s absolutní chudobou je ale spjato s chudobou relativní, a tím pádem s nerovností. Rakoczyová (2006) popisuje následující rozsah sociální exkluze.

Ekonomická dimenze sociální exkluze. V oblasti ekonomické se jedná o vyloučení, které má povahu nedostatečné koncepce k finančním či materiálním zdrojům, kterými jsou tyto zdroje distribuovány. Týká se především chudoby a marginalizace na trhu práce. Jedná se tedy o vyloučení ze společensky přijatelného životního standardu, životních šancí, úrovně spotřeby a vyloučení z plnohodnotné participace na trhu práce, které jsou obvyklé ve společnosti. Jedná se tak o jeden z nejvýznamnějších integrujících mechanismů ve společnosti, zahrnující ustavičně početnější část populace (Dudová 2008).

Politická dimenze sociálního vyloučení. V tomto případě má sociální exkluze charakter omezené či žádné participace v procesu rozhodování. Také se může jednat o neuspokojivý postoj k právním službám či k výkonu občanských práv, například nedostatečné možnosti domoci se svých práv soudní cestou (náklady na soudní poplatky a advokátní služby). Dudová (2008) doplňuje, že jedním z rysů je také nízká reprezentace vyloučených skupin v politickém rozhodování, například poměr žen, etnických minorit, zdravotně postižených v parlamentu. V rovině výkonu politických práv existují také překážky ve stanovisku k dalším specifickým a významným institucím. Například ve vzdělávacím systému, systému péče o zdraví, systému sociálního zabezpečení, justice atd.

Institucionální dimenze. V této oblasti jsou považovány za významné faktory sociálního vyloučení přístup k sociálnímu zabezpečení, který je často vázán na postavení na pracovním trhu a ke vzdělání. Jednotlivci, kteří se pohybují na sekundárním pracovním trhu nebo nejsou ekonomicky aktivní, mohou mít pouze omezený přístup k systému sociálního zabezpečení, zpravidla jsou odkázáni na sociální dávky. Spojitost mezi marginalizací na trhu práce totiž ovlivňuje nejen aktuální nároky na sociální dávky (zabezpečení v nezaměstnanosti, mateřství, v nemoci atd.), ale zřetelně také předurčuje nastávající nároky na dávky důchodového zabezpečení. Dále je zde zájem o vzdělávání, jelikož značně determinuje životní šance jednotlivce, které vychází z teorie investic do lidského kapitálu. Vyloučení ze vzdělání má tedy negativní účinky v linii dalších dimenzí sociálního vyloučení. Působí jako zaručený multiplikátor znevýhodnění. Nejvyšší riziko exkluze je u osob s nízkou úrovní lidského kapitálu, který se do značné míry odvíjí od dosažené úrovně vzdělání a kvalifikace. Jediný indikátor lidského kapitálu při rozhodování zaměstnavatelů o obsazení pracovních míst je právě stupeň dosaženého vzdělání, který významně ovlivňuje postavení osob na trhu práce (Rakoczyová 2006).

Sociálně-kulturní dimenze. Pod pojmem kulturní vyloučení se myslí odepření práva jedince či kolektivity podílet se na kultuře společnosti a sdílet její kulturní kapitál, hodnoty a vzdělanost. Jako další důležité integrující prvky jsou uvedeny náboženství a národnost. Pod pojmem kulturní exkluze si lze představit vyloučení ze společnosti v úrovni vztahů, nemusí ovšem nutně souviset s ekonomickým vyloučením. K takovým okolnostem dochází například u etnických menšin (Sirovátka 2002).

Prostorová dimenze. Jedná se o významný prostorový rozměr, který je spojen s koncentrací vyloučených z daného území. Nízká kvalita fyzického území je jedním z charakteristických rysů vyloučených lokalit. Vyloučení je v tomto případě dáno sníženou kvalitou bydlení, například hygienickou závadností, přeplněností, hlučností, vlhkostí nebo jeho úplnou absencí. Bezdomovectví bývá pokládáno za extrémní podobu sociálního vyloučení. Významnou součástí konceptu sociální exkluze je dle Rakoczyové (2006) snaha o postižení vylučujících mechanismů. Lze rozlišit dvě složky sociální exkluze. První z nich je stavová složka, kde sociální exkluze je sociálním vztahem mezi integrovanými ve společnosti a těmi, kteří z ní jsou vyloučení a druhá část je složka dynamická, kde sociální exkluze současně zahrnuje procesy, které k vyloučení vedou.

2.2 Vyloučení z trhu práce jako součást sociální exkluze

Šimek (2007) zmiňuje, že v procesu sociální exkluze hraje důležitou roli vyloučení z participace na trhu práce. Vyloučení z trhu práce, jako ekonomický rozsah sociální exkluze s sebou přináší také závažné omezení finančních zdrojů, včetně dalších důsledků spojených s nenalezením zaměstnání, například psychologické důsledky a sociální důsledky nezaměstnanosti. Sociální vyloučení z trhu práce úzce souvisí s rozdělením neboli segmentací trhu práce, které jsou založeny na dispozici, že trh práce není homogenní, to znamená, že existuje tolik trhu práce, kolik je odvětví, profesí a regionů. Nejpoužívanější segmentační teorií je teorie duálního trhu práce rozlišující primární a sekundární trh práce.

Mareš (2002) popisuje primární trh práce jako trh práce, na kterém se koncentrují příznivější a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující množství šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a majoritně i lepší pracovní podmínky. Jednotlivci nejsou tak ohroženi ztrátou zaměstnání či velkým propouštěním. Pracující osoby mají lepší podmínky pro zvýšení své kvalifikace a tím dále posílit stabilitu svého zaměstnání. Dokonce zvýšit si tak své šance na udržení na tomto privilegovaném trhu práce i po případném propouštění. Většinou je zde práce poměrně dobře placená a je zde možnost navýšení mzdy. Pracovníky na primární trh práce umisťuje jejich lidský kapitál, potenciál, schopnosti a také jejich spolehlivost. Na tomto trhu práce je nízká fluktuace.

Sekundární trh práce je charakteristický pracovními místy s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní. Profesionální růst je zde omezen a pracovní kariéra málo výhodná, popřípadě se o kariéru nedá vůbec hovořit. Sekundární trh se vyznačuje jako trh méně stabilní na pracovní příležitosti. Pracovní kariéra jedinců, kteří se na tomto trhu pohybují, je pravidelně přerušovaná obdobími kratší či delší nezaměstnaností. Osoby pracující na tomto trhu se častěji ocitají nezaměstnanými. I když je třeba zdůraznit, že na druhé straně je zde snazší získat nové zaměstnání než v případě primárního trhu práce. Na tomto trhu dochází k velké fluktuaci pracujících osob. Také k omezení či znemožnění přechodu na primární trh práce z důvodu malé či žádné možnosti zvýšení si kvalifikace. Mzdová hladina na sekundárním trhu práce je více ovlivňována úrovní nezaměstnanosti než na primárním trhu práce. Na sekundárním trhu práce se koncentrují zejména ženy s dětmi, hodně mladí lidé nebo naopak staří lidé, osoby tělesně postižené, nekvalifikované a málo vzdělané osoby a příslušníci etnických minorit (Mareš 2002). Doplňující informace pro sekundární trh dodává

Rakoczyová (2006), která zmiňuje, že jedinec, který trpí opakovanou nezaměstnaností, se tak může ocitnout na počátku sestupného procesu a následně i sociálního vyloučení. Nezaměstnaný se tak dostává do „spirály znevýhodnění“. V důsledku nezaměstnanosti se jednotlivci sníží životní úroveň, která se dále promítá do snížených eventualit při hledání zaměstnání a současně do narušení dosavadních sociálních kontaktů. Tento proces může být nadále prohlubován. Začlenění zpět na trh práce je ztíženo omezeným lidským i sociálním kapitálem. Také ztíženým přístupem k informacím o volných pracovních místech, ale taktéž sníženou sebedůvěrou.

Rozdělení trhu práce na dva sektory, jak je uvedeno výše s sebou nese jisté bariéry při přechodu ze sekundárního na primární trh práce. Jedna se o bariéry, které jsou vysvětlovány mechanismem rozhodování zaměstnavatelů při přijímání pracujících osob na základě úrovně lidského kapitálu, mezní produktivity či na základě potenciálního přínosu pro danou firmu. Na sekundárním trhu práce nesou méně placení pracovníci důsledek svého rozhodnutí neinvestovat do svého lidského kapitálu. Existuje však část jednotlivců, kteří jsou z různého důvodu jako je například barva pleti, pohlaví, věk, zdravotní postižení či etnický původ diskriminováni a to nejen kvůli rasovým předsudkům, ale také kvůli sociálním stereotypům, které dávají některým sociálním skupinám punc nespolehlivosti (Šimek 2010).

Mareš (2002) doplňuje, že existující překážky pohybu mezi jednotlivými segmenty trhu práce jsou dány diferencemi v kvalifikaci požadované pro výkon povolání na primárním a sekundárním trhu práce. Velkou silou působí na straně pracovníků nedostatek znalostí, rozdílné preference, nedostatečná kvalifikace a nemobilní postoje. Uvedené faktory omezují soupeření o pracovní pozice jen na ty, kteří jsou uvnitř určitého segmentu pracovního trhu.

2.3 Marginalizace na trhu práce

Sirovátka (1997) uvádí, že s výše uvedenou teorií duálního trhu práce velmi úzce souvisí marginalizace na trhu práce. Jedná se o proces, v němž jsou jisté pracovní pozice přiřazeny speciálním segmentům pracovní síly, které jsou sice ochotné se zaměstnat, a to i na plný úvazek, nejsou však schopné docílit plné integrace v dlouhodobější formě zaměstnání, který by plně využila jejich pracovní potenciál. Rakoczyová (2006) tvrdí, že marginalizace na trhu práce je proces oslabení, a v extrémním případě se jedná o úplnou absenci, vazby jednotlivce na pracovní trh. Může mít dočasný nebo trvalý charakter. Marginální pracovní

místa jsou charakteristická nižší kvalitou, která se projevuje nižší ochranou před rizikem chudoby a obzvláště omezeným přístupem ke vzdělávání. Který se poté promítá do snižování zaměstnatelnosti a prohlubuje riziko dlouhodobého vyloučení z trhu práce.

Šimek (2007) píše, že marginalizace je jev, který spočívá v utvoření odtržených skupin. Marginální člověk je jedinec, který stojí v dané sociální skupině na okraji zpravidla proto, že se nedokáže přizpůsobit a přijmout za své skupinové normy chování. Kultura západního typu předpokládá, že práce má sama o sobě vysokou hodnotu, a také hodnotu instrumentální, od které se odvozuje sociální status a životní standard. Za důležitou hodnotu je považována placená práce. Na nezaměstnané se část společnosti dívá s jistým opovržením. Zpravidla jsou podezíráni, že nechtějí pracovat nebo investovat do svého lidského kapitálu, což by jim mělo práci zajistit. Jednotlivé domácnosti se tak ocitají v chudobě, zvláště když jsou bez placené práce oba partneři.

Dudová (2008) tvrdí, že marginalizaci na trhu práce lze chápat jako proces, v němž jsou určité pracovní pozice zařazeny ke specifickým segmentům pracovní síly, které jsou sice ochotné pracovat a to na plný úvazek, nejsou však schopné docílit plné integrace v dlouhodobější podobě zaměstnání, která by splňovala a využila jejich pracovní potenciál. Lze tedy konstatovat, že se jedná o proces, kdy jsou jisté skupiny vytlačovány z některých pracovních pozic na trhu práce. Tedy se soustřeďují na pozicích méně výhodných, nevyužívajících plně jejich kvalifikaci a schopnosti, neposkytujících dostatečnou jistotu ani perspektivu. Tyto pozice však jsou charakteristické nízkými příjmy. Jedna ze základních forem sociální exkluze na trhu práce je právě marginalizace a jako taková se vztahuje k širšímu konceptu sociální exkluze či vyloučení. Marginalizace na pracovním trhu sice nutně nevede k sociální exkluzi, ale významně riziko sociálního vyloučení zvyšuje.

Mareš (2002) tvrdí, že problém marginalizace je často spojován v souvislosti s rozdělením trhu práce, který již byla zmiňována výše. Jedná se tak o snížení šancí nebo zatlačení pracovníků s určitými sociálními charakteristikami do nevýhodných či marginálních pozic na trhu práce a tak jejich vystavení vyššímu riziku nezaměstnanosti a jejich vytlačení do dlouhodobé nezaměstnanosti. Vývoj marginalizace může nabývat podoby diskriminace, ale mohou být i důsledkem institucionálních regulací trhu práce (podle některých liberálně orientovaných ekonomů tak působí např. institut minimální mzdy) či osobního rozhodnutí (životní strategie) samotných marginalizovaných osob. Předmětem marginalizace mohou být

jednotlivci nebo celé sociální skupiny či kategorie (kde se především jedná o diskriminaci). Podle Dudové (2008) lze za marginalizované skupiny na trhu práce považovat následující skupiny: starší pracovníky, pracovníky se zdravotním omezením, absolventy, ženy i jinak definované sociálně demografické kategorie obyvatelstva, ale také matky s dětmi, osoby mající problémy s bydlením a etnické skupiny. V řadě případů se tyto charakteristiky kumulují: například příslušníci etnických minorit mívají obecně nízkou kvalifikaci. Tyto skupiny trpí dlouhodobou nezaměstnaností a vládne u nich vysoká specifická míra nezaměstnanosti. Většina těchto osob patří k domácnostem s nízkými příjmy, pokud pracují, mají spíše smlouvu na dobu určitou, častěji mají zkušenost s opakovanou nezaměstnaností a zpravidla se pohybují na sekundárním trhu práce. Mareš (2002) zmiňuje, že marginalizace na trhu práce odpovídá definované strategii zaměřené k začlenění na formální pracovní trh, ať již jde o snahu proniknout na primární trh či zaujmout výhodnou pozici na trhu sekundárním (hledání), nebo přijetí pozice na sekundárním trhu práce (vyčkávání) nebo přijetí pozice na neformálním trhu práce v kombinaci se sociálními dávkami. Strategie směřující mimo trh práce, jako jsou přijetí statusu klienta sociálního státu a život ze sociální podpory (rezignace), programové odmítnutí marginalizované pozice (vyčkávání), či strategie jiných aktivit (odmítnutí účasti na trhu práce – bezdomovectví, kriminálních aktivit).

2.4 Flexibilita na trhu práce

Z výše uvedenými a vysvětlenými pojmy marginalizace, primární a sekundární trh práce souvisí flexibilita na trhu práce. Pracovní trh směřuje k neustále větší flexibilitě, ta se dotýká obecných a specifických kvalifikačních požadavků na pracovníky a jejich schopnosti. Na jedné straně dochází k oslabení celoživotního zaměstnání na smlouvu na dobu neurčitou, s pevně daným začátkem a koncem pracovní doby, což je výhodné pro nové možnosti kombinace soukromého a pracovního života a rozšiřuje možnosti volby životního stylu. Ovšem na druhé straně jsme svědky nárůstu flexibility vynucené zaměstnavatelem vyžadující pohotovost zaměstnance v různých denních a nočních hodinách, nebo nedobrovolného zkracování úvazku za účelem snížení nákladů pro zaměstnavatele. Původním jevem flexibilizace je výrazné snižování jistoty práce (Dudová 2008).

Pojem flexibilita není jednoznačný. Flexibilitu lze vyložit jako volnost, pružnost, resp. pohyblivost (Hůrka 2009). Ale také to může být synonymum modernizace a ekonomické svobody nebo nástroj či podřízení člověka ekonomickým zájmům. Autoři proto uvádějí

pomyslné rozlišení flexibilizace na adaptivní a inovativní, dle vztahu světa práce k sociálnímu státu. Flexibilizace adaptivní klade požadavek osvobození od nadměrné sociální ochrany, zatímco inovativní paralela představuje nejen pasivní přizpůsobení člověka, ale přímo jeho aktivní přizpůsobivost právě pomocí sociálního systému (Sirovátka a Mareš 2003). Dudová (2008) doplňuje, že pojem flexibilita se také dělí na pozitivní a negativní. Pozitivní forma pracovní flexibility je forma, která pracujícímu člověku umožňuje lépe kombinovat práci a soukromý život. Naopak negativní forma flexibility zahrnuje takové formy, kdy je pracující člověk nucen se přizpůsobovat požadavkům zaměstnavatele bez ohledu na své vlastní potřeby.

Sirovátka (2009) říká, že flexibilita pracovní síly je nejvýznamnějším požadavkem adaptace na rostoucí podmínky trhu práce. V současnosti s rostoucím tlakem na konkurenceschopnost firem začal být kladen větší důraz na flexibilizaci pracovní síly, produktivitu práce a maximální výkon (Dudová 2008). Mnohdy je přitom pojetí flexibility vysvětlován jako přizpůsobivost poptávky po práci a nabídky práce vůči tržím šokům a změnám podmínek na trzích práce. Postavení pracovníků na trhu práce je závislé především na jejich schopnosti neustále se adaptovat na tyto do jisté míry vnitřně rozporné nároky. Na základě řady pramenů Atkinson 1984, Atkinson and Meager 1986, Schmid 2000, EC 2007, Muffels 2008, lze rozlišit mnoho forem flexibility neboli adaptability projevujících se ve strategiích lidí ohrožených nezaměstnaností. Můžeme je utřídit takto: externí numerická flexibilita (přijetí nejistého zaměstnání, dočasných úvazků a jiných forem flexibilních smluv), interní numerická flexibilita (práce na částečný úvazek, práce na směny, nepravidelný pracovní režim, turnusy atd.), flexibilita mezd (nižší mzdy, celkově horší zaměstnání), flexibilita v kvalitě zaměstnání (zejména zaměstnání pod úrovní kvalifikace, intenzivnější či namáhavější práce, práce ohrožující zdraví), flexibilita mobilitou do zaměstnání (denní či týdenní dojíždění či změna bydliště), funkční flexibilita (změna obsahu práce, změna formy zaměstnávání jako je přechod k podnikání, výcvik a celoživotní vzdělávání k získání předpokladů pro jiné zaměstnání. K uvedeným souborům flexibility na trhu práce korespondují nepochybně zaručené přístupy k podpoře účasti nezaměstnaných na trhu práce. Je především zjevné, že formy funkční flexibility jsou spojeny se strategií investic do lidského kapitálu, zatímco formy externí numerická flexibility a mzdové flexibility jsou samozřejmě spojeny se strategií „job first“ napřed práce a pobídkami k přijetí zaměstnání (Sirovátka 2009).

Sirovátka (2009) píše, že v soudobé společnosti je velká část zaměstnanců, zejména ti kteří jsou ohrožení nezaměstnaností ochotna uskutečňovat formy flexibility, jako je změna zaměstnání pod úrovní kvalifikace, změna pracovního úkonu, přijmou práci na směny, dobu určitou či na částečný úvazek, také práci přesčas a o víkendech. Pracovníci se účastní rekvalifikačním programů trvající méně než jeden rok, ale i dalších forem flexibility na trhu práce. Nemalá část zaměstnanců je dokonce ochotna přijmout i horší platové podmínky. Naopak není příliš velká část lidí ochotna přijmout práci ohrožující zdraví nebo se přestěhovat za prací. Nejvíce znevýhodňují formy flexibility jako je přijmout zaměstnání pod úroveň kvalifikace, práce na částečný úvazek, ochotě změnit obsah práce, nejisté místo a horší plat je ze strany pracovníků ohrožených nezaměstnaností vyšší ochota se adaptovat než zaměstnanci, kteří ohroženi nejsou. Nejčastější realizované strategie na trhu práce: změna pracovní činnosti (43,5 %), přijetí méně placeného zaměstnání (34,4 %), přijetí práce přesčas a o víkendech (30,8 %), přijetí zaměstnání pod úrovní kvalifikace (27,7 %). Sirovátka (2002) zmiňuje, že flexibilita mobilitou není u nezaměstnaných příliš populární, ale u jednotlivých kategorií nezaměstnaných je to odlišné. Právě pro věkově mladší skupiny a absolventy je nejčastěji schůdná právě flexibilita mobilitou, především pak celotýdenní dojíždění za prací mimo bydliště.

Předcházení jistých problémů znevýhodňujících forem flexibility chce pomoc Evropská unie. Jejímž cílem je propojení flexibility (pracovního trhu) a jistoty (sociální jistoty a jistoty zaměstnání) tzv. koncept „flexicurity“. Uplatňování tohoto východiska by mělo vést k podpoře vzestupné pracovní mobility zaměstnanců, plynulému pohybu pracovníků mezi různými zaměstnáními a přitom i k jejich lepší zaměstnatelnosti, a to v každém období života. Také by mělo dojít k rozvoji flexibilní organizaci práce, která umožní lepší synchronizaci pracovního a soukromého života. K základním nástrojům patří: flexibilní a spolehlivé pracovní smlouvy, celoživotní vzdělání, aktivní politika zaměstnanosti a moderní sociální stát (Dudová 2008).

2.5 Vymezení znevýhodněných skupin obyvatelstva

Cílem této podkapitoly je více přiblížit ty skupiny obyvatelstva, které mají nebo mohou mít, pokud se stanou nezaměstnanými značně závažné problémy. Problémovým skupinám je třeba věnovat zvýšenou pozornost, obzvláště z důvodu časté ztráty zaměstnání a značným problémům s nalezením nového pracovního místa, jelikož jsou s velkou pravděpodobností postiženi dlouhodobou nezaměstnaností, zdravotními a psychickými problémy, či dokonce sociálním vyloučením (Paulík 2002). Marginalizace se vztahuje nejen na nedisponované jedince, ale i celé sociální skupiny, které jsou v lepším případě omezené flexibilně, v horším případě nejsou flexibilní vůbec (Šimek 2007).

Vyhlídal a Mareš (2006) definují rizikové skupiny jako skupiny, jejichž míra ohrožení dlouhodobou nebo opakovanou nezaměstnaností je vyšší než u zbytku ekonomicky aktivní populace. Jedná se o skupiny nezaměstnaných, pro které je mnohem obtížnější získat zaměstnání. Soukup et al. (2009) upozorňuje, že rizikové skupiny jsou definovány nejen na základě reálné šance na nalezení zaměstnání, ale také na základě politické objednávky. Samotná příslušnost do rizikové skupiny sice leckdy znamená zhoršenou šanci nalezení zaměstnání, ale neznamená automaticky znevýhodnění, neboť určitá část členů těchto skupin se na trhu práce uplatní bez pomoci či zásahu státu. Důležité pak je, od jakého měřítka se potenciální riziko mění ve skutečné znevýhodnění v postavení na trhu práce (Vyhlídal a Mareš 2006.) Specifické teorie vysvětlují rozdílná rizika dlouhodobé nezaměstnanosti u jednotlivců z hlediska věku, pohlaví, zdravotního stavu či vzdělání.

Paulík (2002) píše, že dlouhodobá nezaměstnanost je nejzávažnější problém rizikových skupin na trhu práce. Dlouhodobá nezaměstnanost je charakterizována jako ekonomicky a sociálně nežádoucí jev, který ovlivňuje nejen samotného uchazeče o zaměstnání, ale i jeho rodinu a okolí. Má za následek změnu životní úrovně, sociálního statusu, rozpad navyklého způsobu života, finanční úpadek, zhoršení zdravotního stavu, krize v rodině, změnu v sociálních vztazích, ztrátu autority, ztrátu sociálních kontaktů v důsledku ztráty zaměstnání atd. V této spojitosti s dlouhodobou nezaměstnaností se objevují i patologické jevy (alkoholismus, kriminalita) a demotivace člověka hledat si nové pracovní místo, jelikož uchazeči o zaměstnání nemají stejné postavení na trhu práce. Někteří z nich mohou mít vzhledem k různým handicapům (např. nízká nebo žádná kvalifikace, zdravotní postižení, vysoký nebo naopak příliš nízký věk), zhoršenou možnost uplatnit se na trhu práce.

Šimek (2007) uvádí, že mezi znevýhodněné skupiny dle expertů vybraných úřadů práce (bez ohledu na regionální příslušnost momentální situaci na trhu práce), patří následující skupiny osob:

- Občané se zdravotním postižením
- Mladistvé uchazeče o zaměstnání
- Absolventy škol
- Uchazeče společensky nepřizpůsobivé, často měnící zaměstnání
- Nekvalifikované uchazeče o zaměstnání
- Uchazeče o zaměstnání pečující o děti ve věku do 15 let
- Uchazeče o zaměstnání vyšších věkových kategorií
- Osoby bydlící v okrajových částech okresu s omezenou dopravní obslužností

Buchtová (2002) zmiňuje další dvě znevýhodněné skupiny osob:

- Ženy
- Romské etnikum

Pořadí lze těžko sestavit, jelikož se odvíjí od daného regionu, míře nezaměstnanosti či celkové ekonomické situaci. Zaleží i na absolutním počtu uchazečů v těchto skupinách. V této souvislosti je dobré zdůraznit, že u všech skupin hraje velkou roli návyk na nezaměstnanost (Kotíková 2003). Dle zkušeností jednotlivých úřadů práce jsou nejčastějšími kumulacemi vyšší věk a nevyhovující zdravotní stav, vyšší věk a nedostatečná kvalifikace anebo nízká kvalifikace, vyšší věk a zdravotní omezení (Šimek 2007). Při zprostředkování zaměstnání dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v § 33 se věnuje zvýšená pozornost uchazečům o zaměstnání, kteří to z vážných důvodů, jako je věk, zdravotní stav, péče o děti či jiné důvody potřebují. Ke zvýšení uplatnitelnosti uchazečů na trhu práce slouží individuální akční plán. Do roku 2011 zákon přímo definoval určité skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří vyžadují zvýšenou pozornost při zprostředkování zaměstnání. Jednalo se o:

- Fyzické osoby se zdravotním postižením
- Fyzické osoby do 25 let věku
- Absolventy vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném skončení studia,
- Těhotné ženy, kojící ženy a matky do 9 měsíce po porodu
- Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku
- Fyzické osoby starší 50 let věku
- Fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců

Fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc. Jedná se osoby, které se ocitly na přechodnou dobu v mimořádně obtížných poměrech, například fyzické osoby společensky nepřizpůsobivé, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Dle Šimka (2010) všechny uvedené osoby se potýkají často s dlouhodobou nezaměstnaností. Ztráta zaměstnání je ze začátku prožívána jako šok, který ovšem vede k pocitu apatie, beznaděje a rezignace. Po určitém čase se nezaměstnaní jakoby zotaví, optimisticky přemýšlejí a intenzivně se snaží nalézt nové zaměstnání. Když však vede toto úsilí pouze k neúspěchu, prožívají znova stejné pocity strachu, rezignace, které vystřídá nakonec stav, ve kterém je nezaměstnanost brána jako nezaměnitelný osud. Přibližně po šesti měsících se osobám stále obtížněji daří uspokojovat psychické potřeby, potřeby nových zkušeností, potřeby sociálních kontaktů a aktivit. Po delší době od ztráty zaměstnání zanechává nezaměstnanost trvalé následky v psychice člověka spolu s poruchami spánku, ztrátou optimismu, celkovou labilitou a stavy deprese. Nezaměstnaní se stávají pasivní a to jim brání v nalezení nového pracovního místa. Dlouhodobá nezaměstnanost rovněž souvisí s negativním hodnocením zdravotního stavu (je charakterizována depresemi, strachem, smutkem, neschopností zvládat každodenní problémy života a nespokojeností se sebou i sociálním okolím). Většina dlouhodobě nezaměstnaných je závislá na rodinném zázemí, které je pro ně hlavní životní oporou. Dalším důležitým faktorem je pohlaví, které má sociální a psychologický význam. Ztratí-li totiž muž práci jako živitel rodiny je na něho nahlíženo jinak, než když ztratí práci žena. Hlavní a rozhodující roli má samozřejmě dosažená kvalifikace, protože nekvalifikovaní lidé přijdou častěji o práci a obtížněji ji znovu nacházejí (Buchtová 2003). Podle Šimka (2010) existují některé případy nezaměstnanosti, kde se lze setkat s pozitivním dopadem. Například na osoby, které cítili potřebu se osvobodit ze stresového nebo svazujícího prostředí svého předcházejícího zaměstnání. V dlouhodobé nezaměstnanosti působí hlavně faktor času, který způsobuje, proč nezaměstnaní nemohou ani při delší době nalézt pracovní uplatnění. V důsledku dlouho trvající nezaměstnanosti je tento stav vnímán jako normální stav, kdy jedinec se adaptoval na nové podmínky, zvykl si na omezené finanční zdroje, velký objem volného času a na novou sociální pozici. Existují dvě skupiny dlouhodobě nezaměstnaných, první skupina chce práci nalézt, protože současný stav vnímá jako nepříznivý a frustrující, a je ochotna mnohé obětovat. Druhá skupina vnímá situaci jako normální stav, který sice přináší jisté problémy, ale který není zcela nepříjemný.

Podstatnou znevýhodněnou skupinou pro tuto diplomovou práci jsou mladí lidé neboli absolventi škol. Buchtová (2002) zmiňuje, že mladiství, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou značně znevýhodněni oproti konkurenci ostatních uchazečů. Nemají totiž základní pracovní návyky a praktické zkušenosti, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. Touto problematikou se podrobněji zabývá podkapitola 2.6.

Dle tvrzení Šimka (2010) patří osoby se zdravotním postižením mezi velmi početnou znevýhodněnou skupinu obyvatel. Oproti zdravým jedincům je jejich doba evidence na úradech práce několikanásobně vyšší. Přesto, že je těmto uchazečům o zaměstnání věnována zvýšená pozornost a na jejich podporu v zaměstnanosti existují finanční nástroje, ze strany zaměstnavatelů je i přes všechny tyto faktory velmi malý zájem. Hlavní příčinou jsou obavy z problémů, spojených s legislativní ochranou těchto pracovníků, vyplývající ze zákoníku práce pro zaměstnavatele a s tím související omezenost uplatnění těchto osob a jejich nemoci. S opakovanými neúspěchy při hledání práce rapidně klesá u osob se zdravotním postižením motivace k hledání zaměstnání. Jejich handicap, ať už věkový či zdravotní je obvykle kumulován i s nízkým stupněm vzdělání (nejčastěji základním). Mezi nejvíce znevýhodněnou skupinu v této oblasti osob patří osoby starší 50 let, dále uživatelé invalidních důchodů, kterým byla plná invalidita přehodnocena na částečnou, přičemž se jejich zdravotní stav nijak nezměnil. Většina osob se zdravotním postižením může pracovat pouze na zkrácený úvazek. Osoby, pobírající částečných invalidních důchodů mají pro výplatu důchodu limitovanou výši výdělku a na pracovním trhu se tyto osoby, velmi těžko adaptují. Mezi nejčastěji vyskytované zdravotní handicapy patří: kardiovaskulární choroby, onemocnění páteře a různé formy psychických onemocnění. Jejich zdravotní problémy přitom souvisí také s psychickým stavem. Lze u nich proto pozorovat snížené sebevědomí těchto osob, podrážděnost, komunikační bariéry, snížené adaptační schopnosti či pesimismus spojený s negativními zkušenostmi. Finanční problémy, obavy z budoucnosti a strach z důsledků finanční nedostatečnosti pro ně samotné i další členy rodiny a jejich šance na uplatnění na trhu práce – to všechno jsou další negativní faktory, působící na primární onemocnění zdravotně postižených osob. Při pracovním uplatnění uchazeče hraje významnou roli jeho vzdělání. Uchazeč s vyšším dosaženým vzděláním má zároveň vyšší šanci na uplatnění v pracovním poměru či v oblasti podnikání (Šimek 2010).

Paulík (2002) uvádí, že uchazeči o zaměstnání starší padesát let mají zhoršené postavení na trhu práce, i přestože disponují pracovními zkušenostmi, dostatkem praxe a jsou tady tak cennou pracovní silou ale pro svůj vyšší věk se setkávají s nezájmem zaměstnavatelů umístit je na volná pracovní místa. Buchtová (2002) tvrdí, že nejtěživěji prožívají ztrátu svého zaměstnání jedinci ve věku od 41 do 50 roků. Osoby pociťují pocit bezradnosti spojený se strachem, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší „investice“ ve srovnání s mladými. Mezi značné nevýhody patří flexibilita a adaptace na nové podmínky trhu práce, jelikož čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy a vžitý pracovní rytmus. Tito lidé mívají také mnohdy vyšší mzdové požadavky než mladší lidé, což vyplývá z délky praxe. Mezi další nevýhody patří slabé nebo dokonce žádné znalosti světového jazyka a také nedostatečná práce s počítačem, nižší kvalifikace, problémy s dojížděním a mnohdy jsou přítomny zdravotní problémy (Paulík 2002). Shrňme-li všechna fakta, vyplývá nám, že ke skupině nejobtížněji umístitelných osob na trhu práce patří uchazeči o zaměstnání nad 50 let. Strach z budoucnosti a nemožnosti vlastní realizace značně tíživě doléhá na jejich psychiku. Dostávají se tak do sociální izolace, která ovlivňuje jejich fyzické a psychické zdraví, což může vést až k ohrožení základních hodnot, rozvíjení pocitů podřadnosti, ztrátě sebedůvěry a sníženého sebevědomí. Pokud osoba pracuje celý život v jedné profesi, eventuálně u jednoho zaměstnavatele, stává se situace ještě složitější. Přijde-li jedinec o práci v profesi nepříliš frekventované na trhu práce, stává se tento uchazeč téměř nezaměstnatelným. Také ženy samoživitelky, které se cítí v této věkové kategorii existenčně, finančně i osobně velmi ohrožené se ocitají na hranici životního minima. Ve sféře zaměstnávání důchodců se často objevuje i nelegální zaměstnávání například práce bez pracovní smlouvy a tudíž bez placení pojistného a daní (Šimek 2010). Je důležité zmínit důvod - a to ten, že občané v důchodovém věku jsou lépe zaměstnatelní, což je způsobeno s uspokojením z nižší mzdy a vykazují značnou spolehlivost.

Buchtová (2002) dále řadí mezi znevýhodněné skupiny na trhu práce ženy s malými dětmi. Zhoršené postavení žen na trhu práce je způsobeno tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezátíženost starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé preferují vícesměnný provoz a nevytváří pracovní místa na zkrácený úvazek. Paulík (2002) doplňuje, že ženy musí při volbě zaměstnání zvažovat, zda jím právě práce na směny nezpůsobí komplikace při organizování rodinného života. Oproti mužům také více odmítají služební cesty a práci v noci. Zaměstnavatelé jsou považováni

za osoby k vyšší absenci narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. Tyto skutečnosti vedou k tomu, že zaměstnavatel většinou přijme do pracovního procesu muže. Buchtová (2002) tvrdí, že zaměstnanost žen je významným celosvětovým problémem, jelikož je velmi náročné skloubit mateřské a pracovní povinnosti a přitom dosáhnout potřebné životní úrovně. Možné východisko z problému vede přes legislativní úpravy až k politické a finanční podpoře žen. V řadě vyspělých zemí se hledá řešení v podobě nabídek práce na zkrácené úvazky a zavádění pružené pracovní doby.

Šimek (2010) řadí do této problematiky také další skupinu, jedná se o „Nekvalifikované uchazeče o zaměstnání“. Pod tímto termínem jsou zahrnuty osoby v evidenci úřadu práce, které mají jen velmi nízkou nebo dokonce žádnou kvalifikaci spojenou s nedostatečnými zkušenostmi. Tuto skupinu osob nazývá Paulík (2002) jako osoby či s nízkou kvalifikací či úplně bez kvalifikace. Patří sem osoby bez ukončeného vzdělání nebo jen s dosaženým základním vzděláním, zvláštní školou a dále osoby s malou sebedůvěrou či strádajícími pracovními zkušenostmi. Dle vyjádření Buchtové (2002) se často jedná o mladé lidi obtížně vzdělavatelné, často s velmi malým zájmem o zaměstnání. Do této skupiny patří i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím chování například: alkoholici, recidivisté, lidé propuštěni z nápravných zařízení a další sociálně nepřizpůsobiví lidé. Je velmi obtížné získat pro tyto osoby nějaké zaměstnání a často jsou tak umisťovány na sekundární trh práce. Dle tvrzení Šimka (2010) tyto skupiny většinou spoléhají na vnější pomoc, často jsou u nich sledovány problémy v neschopnosti řešení určitých osobních problémů. Většinou mají také nereálné požadavky na mzdu, což souvisí se špatným nastavením sociálního systému, jelikož dávají často přednost sociálním dávkám před uplatněním se na trhu práce. Špatné postavení nekvalifikovaných uchazečů na trhu práce vyplývá zejména z nedostatku vhodných pracovních míst, jelikož zaměstnavatelé požadují alespoň stupeň vyučení. To je pro zaměstnavatele jistou zárukou případné možnosti rekvalifikace nebo doškolení. V dnešní situaci, kdy trh práce nabízí dostatek nezaměstnaných vyučených uchazečů je proto zřetelné že, uchazeči bez kvalifikace budou vždy vytlačováni. Pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně stále více také vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. Ve společnosti nebude o práci nekvalifikovaných lidí zájem a oni se tak sami stanou potencionálním kriminálním problémem pro společnost. Délka trvání nezaměstnanosti je obvykle zařazuje mezi dlouhodobě nezaměstnané. Ve spojitosti se skupinou nekvalifikovaných osob se pojí i skupina osob společensky nepřizpůsobivých,

jedná se osoby vracející se z výkonu trestu odnětí svobody. U těchto osob závisí úspěšnost začlenění do pracovního procesu na soustavném kontaktu mezi úřadem práce a sociálním kurátorem. Pro plynulý přechod do běžného života vytvářejí věznice veškeré předpoklady. Úzce spolupracují s příslušnými orgány státní správy a samosprávy, především jim poskytují závčas nezbytné informace. Vzhledem ke schopnostem, věku a délce trestu má odsouzený možnost získat základní nebo i vyšší vzdělání. Ve věznici u těchto osob jsou dodržována přísná pravidla a vytváří se pracovní návyky. Východiskem problému zaměstnanosti u osob vracejících se z výkonu trestu odnětí svobody je individuální přístup k těmto osobám, k jejich potřebám, schopnostem a možnostem.

Buchtová (2002) navazuje na předcházející skupinu, se kterou souvisí romské etnikum. Jelikož se na trhu práce neustále zvyšují nároky na uplatnění pracovní síly, kde podstatnou roli sehrává dosažená kvalifikace, rozsah a kvalita sociálních schopností a dovedností, bude romské etnikum stále obtížněji získávat zaměstnání. Majorita Romů totiž dokončí pouze základní vzdělání a nezískává další potřebné kvalifikace, velká část dokonce ani neukončí základní vzdělání. Jejich šance na uplatnění je tedy mizivá. Romové neustále žijí pod tlakem, jak vlastních kulturních vzorců chování a hodnot, ale i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která je zatím plně neintegrovala. Důvodem plné neintegrace je, že Romské obyvatelstvo si vytvoří lokality s vysokou kriminalitou, s vyhrcoenými sociálními problémy a s rostoucí závislostí na prostředcích poskytovaných státní sociální sítí. Paulík (2002) v této problematice pokračuje a tvrdí, že Romové většinou nejsou ochotni spolupracovat, potlačit svoji agresivitu a nevytváří si ani běžné pracovní návyky. Méněcenné postavení Romů na pracovním trhu má i jiné příčiny, mezi které lze řadit například nedostatečné vzdělání, nedostatečnou motivaci k práci, nízkou mobilitu, zadluženost či vysoké marginální dávky. Z těchto příčin zaměstnavatelé nemají zájem tyto jedince zařazovat do pracovního procesu. Jedná se o skupinu osob, která přispívá k dlouhodobé nezaměstnanosti. Paulík (2002) doplňuje poslední skupinu, kterou tvoří zvláštní skupinu dlouhodobě nezaměstnaných a to osoby, které nemají zájem o práci. Tito jedinci bez potřeby seberealizace nechťejí pracovat, jelikož rozdíl mezi sociálními dávkami a pracovními příjmy je nedostatečný. Lze uvést na příkladu výpočtu částky životního minima pro vícečlennou rodinu, která zajišťuje vyšší příjmy než mzda nekvalifikovaných pracovníků. Jsou tedy závislí na podpoře. Patří zde také osoby, které si přivydělávají v šedé ekonomice a evidují se na úřadu práce, protože tak mají právo na důchodové a zdravotní pojištění.

2.6 Absolventi škol a mladiství na trhu práce

Paulík (2002) tvrdí, že absolventem je občan, jehož celková doba zaměstnání v pracovní profesi nedosáhla po ukončení studia dvou let, do této doby se však nezapočítává například doba vojenské základní služby, civilní služby a doba mateřské dovolené. Absolventi škol a mladiství jsou na trhu práce obtížně umístitelnou skupinou, což dokazuje vysoké procento nezaměstnaných evidovaných na úřadu práce. Uplatnění absolventů škol na trhu práce ovlivňuje nespočet faktorů a ne všechny jsou vzdělávacího charakteru. Potíže na trhu práce mají především proto, že nejsou pro práci dostatečně připraveni. Chybí jim hlavně praxe, dovednosti, schopnosti ale i informace o trhu práce, jeho fungování a také v současné době potřebné kontakty. Část studentů si během studií uvědomí nevhodný výběr oboru a o práci v daném oboru pak neprojeví zájem. Absolventi jsou často velmi mladí lidé s odlišnými preferencemi a jiným životním stylem, které ovlivňují jejich rozhodování o volbě povolání (Doležalová 2014b). Pro absolventy je etapa života od ukončení školy až po nalezení si vhodného zaměstnání těžké a zároveň zásadní a je zapotřebí mu věnovat zvýšenou pozornost. V této etapě se projevuje ne zkušenost absolventa a současně obavy ze strany potenciálního zaměstnavatele. Následný úspěch či neúspěch a způsob jak rychle nalezne vhodnou pracovní pozici, může mít značný dopad na jeho celkový přístup k práci a motivaci aktivně se zapojovat do pracovního života. Nezaměstnanost na začátku kariéry představuje komplikaci a to může mít značný psychologický dopad například na schopnost udržet si stabilní zaměstnání (Doležalová 2014b).

Buchtová (2002) doplňuje, že s nezaměstnaností mladistvých a absolventů středních škol bez zájmu o získání zaměstnání se objevují i významné psychologické a výchovné problémy. V případě, že si mladí lidé ve správném čase neosvojí nezbytné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyčleňování ze společnosti. Prodlužování dospívání nezaměstnaností má negativní důsledky jak pro jedince, tak hlavně pro celou společnost. U nezaměstnaných absolventů vysokých škol vystupuje do popředí především ekonomické pojetí, protože mnozí z nich zakládají nebo již žijí ve svých rodinách. Nedostatečný příjem jednoho člena rodiny tak postihuje více osob.

Mladí lidé ještě nemají vymezený názor na žebříček životních hodnot, jsou také snadněji ovlivnitelní, dokážou se všemu a rychle přizpůsobit a zvyknout si na život bez pravidelné docházky do práce a plnění svých povinností. Tyto negativní jevy se zcela projeví až v budoucnosti, kdy mají povinnost sami převzít za sebe a vlastní rodinu zodpovědnost. Přesto s prodlužující se dobou evidentně hrozí narůstající nežádoucí důsledky, mezi které řadíme například: ztrátu pracovních návyků a výrazně snížená motivace pracovat. Vrstující lhostejnost a ztrátu sebedůvěry včetně poklesu aktivity při vyhledávání pracovní pozice. Dále snížená uplatnitelnost na rychle rozvíjejícím se trhu práce a to ztrátou svých odborných i teoretických znalostí, které získali při studiu. Mohou se stát tak nebezpečným vzorem pro ostatní vrstevníky a působit v šedé ekonomice (Kotíková 2003). Mladí lidé musí počítat s tím, že po absolvování školy jejich vzdělávání samozřejmě nekončí a potřeba se nadále vzdělávat bude hrát velkou roli v jejich životě. Vzdělávání není totiž jednorázovou záležitostí, proto ve školách je důležité žáky připravit na fakt, že jejich pracovní kariéra může být různorodá s pravděpodobností, že nezůstanou celý život u jednoho povolání. Také se nesmí opomenout na probíhající technologické, technické a sociální změny. Je tedy důležitá podpora pro vytvoření přístupu ke vzdělávání po celý život (Doležalová 2014b).

Oblast zaměstnávání mladých a absolventů nabývá na významu v celoevropském měřítku. Proto je třeba se připravit a více využívat nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti například formy specializovaného poradenství či rekvalifikace se zaměřením na uplatnění absolventů, včetně uplatnění významných projektů s podporou z Evropského sociálního fondu. Stěženi je v podpoře mladých ve sféře vzdělávání, přípravy na budoucí povolání a poradenství při přechodu ze škol na trh práce. Pomoci by měla do konce roku 2016 Národní soustava kvalifikací a Národní soustava povolání, která bude v souladu s požadavky podnikatelského prostředí. Taktéž dojde k zavedení systému kariérového poradenství v celoživotním stanovisku (Janíčko 2012).

3. Uplatnitelnost absolventů na trhu práce v České republice

Život v novodobé společnosti je stále komplikovanější a klade zvýšené požadavky na dovednosti, znalosti, schopnosti měnit se, učit se a využívat nových možností. Dosažení vyššího vzdělání především umožňuje jednodušší přístup k vykonávání důstojnějšího a zpravidla také lépe placeného zaměstnání. Také usnadňuje budování významných sociálních sítí a hraje klíčovou roli v dosažení životní úrovně. Důsledkem je získání většího objemu kulturního, sociálního a ekonomického kapitálu, který odpovídá statusu ve společnosti (Trhlíková a Úlovcová 2006). Absolventi škol hledající pracovní uplatnění, tak stojí před řadou výzev a zároveň musí čelit mnoha rizikům. Je tedy podstatné, zda jsou na to dostatečně a kvalitně připraveni. Z toho pohledu je nutné brát v potaz, zda vzdělávací systém i jednotlivé školy formulují dostatečně nabídku vzdělávacích programů pro studenty, jejichž uplatnění se bude odehrávat v budoucnu a bude muset respektovat potřeby rozvinuté ekonomiky a stále rychleji se měnícího světa (Procházka 2000). Přechod absolventů ze škol a uplatnitelnost na trhu práce jsou jedním z hlavních témat Národního ústavu pro vzdělávání (dále jen NÚV), který se této oblasti věnuje již řadu let. Situace v sektoru vzdělávání na trhu práce prochází nepřetržitým vývojem, stejně jako požadavky zaměstnavatelů a očekávání mladých lidí.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti již pojem absolvent – uchazeč o zaměstnání nedefinuje. Do roku 2008 vyčleňoval uchazeče, kterým byla potřeba věnovat zvýšenou pozornost při zprostředkování zaměstnání. Do této skupiny se řadili absolventi středních škol (osoby do 25 let věku) a absolventi vysokých škol byli uváděni samostatně. Mezi absolventy vysokých škol byli zařazeni pouze ti absolventi, kteří nebyli starší 30 let a měli maximálně dva roky od úspěšného ukončení studia. Od roku 2009 je zvýšená pozornost věnována pouze uchazečům o zaměstnání, kteří pro svůj zdravotní stav či věk potřebují pomoci. Pro statistické účely MPSV jsou uváděny počty absolventů v době dvou let po ukončení studia (Úlovec 2015).

3.1 Uplatnitelnost absolventů v empirických studiích

Problematikou uplatnitelnosti mladistvých a absolventů na trhu práce v České republice se zabývá řada autorů. Nývlt a Bartoňová (2011) se zabývali ve své studii nesoucí název „Vliv dosaženého vzdělání na uplatnění mladých lidí na trhu práce“, okruhem mladých lidí na trhu práce, protože tvrdí, že uplatnění mladých lidí se v současné době stává

principiálním tématem v celé Evropě. V současné době existují nové podmínky pro lidi se znalostmi nové ekonomiky a starší generace má někdy jisté problémy přizpůsobit se novým poměrům na trhu práce. Mnoho autorů tvrdí, že úroveň vzdělání je rozhodující pro uplatnění na trhu práce. V současnosti je již standardem získat střední vzdělání s maturitou. Ve studii využili analýzu dat z výběrového šetření pracovních sil za období 2005 – 2009 pro 27 zemí Evropské unie. Je také sledována míra nezaměstnanosti ve věku 15-34 let bezprostředně po ukončení školy a následně po roce, který uplynul od ukončení vzdělání, ve srovnání s úrovní nezaměstnaností ve věku 15 – 34 a celkovou mírou nezaměstnanosti. Studie došla k závěru, že v České republice na konci prvního desetiletí 21. století v důsledku ekonomické krize došlo k razantnímu zvýšení míry nezaměstnanosti. Dále, že dosažené vzdělání hraje významnou roli při hledání zaměstnání. Možnosti uplatnění absolventů různých stupňů vzdělání se bezpochyby odrážejí i v reprodukčním chování mladé generace. Jelikož v současné době stojí v popředí zájmu absolventů po ukončení studia hlavně zajištění zaměstnání a budování kariéry, eventuálně i další vzdělávání. Práce dospěla také k závěru, že zajištění odpovídajícího uplatnění absolventů není zdaleka soukromou záležitostí mladých lidí a jejich zaměstnavatelů. Je totiž také podstatné z hlediska zvyšování kvality lidského kapitálu ve společnosti. Dovednosti a znalosti získané ve vzdělávacím procesu bývají totiž mnohdy odlišné od těch, které se rozhodující rozsahem podílejí na zvyšování ekonomického potenciálu společnosti. Pro posouzení lidského kapitálu je již nezbytností celoživotní vzdělávání, ne tedy výlučně počáteční úroveň vzdělání.

Studie „Mladí lidé na trhu práce“ jejichž autorem je Nývlt (2013) použil data z Výběrového šetření pracovních sil (dále jen VŠPS) za období 2008 – 2012. Dotazník VŠPS umožňuje získávat data o osobách (v pěti po sobě jdoucích čtvrtletích). Pomocí doplňkového šetření (ad hoc modul) se zabýval vstupem mladých lidí na trh práce. Na základě získaných dat z Eurostatu byly sestaveny jednotlivé životní dráhy osob v délce jednoho roku. S použitím analýzy pro 27 zemí EU vychází ze situace, kdy na začátku období byl respondent student prezenční formy a v následujícím období už nestuduje. Studie došla k závěru, že naprosto jednoznačně se ukazuje význam dosaženého vzdělání v možnosti uplatnění na trhu práce. Závěr lze doložit i hojným nárůstem počtu studujících na vysokých školách. Je nutné také zmínit, že v tomto časovém období se jedná o relativně nový jev. Bezpochyby se potvrdila lepší pozice mladých osob s dosaženým vysokoškolským vzděláním na trhu práce a to nejen v České republice, ale i v řadě dalších zemí. Uplatnění mladistvých se v současné době stává hlavním tématem v celé Evropě. Nárůst mladých nezaměstnaných je jedním z hlavních

důsledků ekonomické krize. Co se týče mezinárodního srovnávání, tak v severní Evropě jsou na tom mladí lidé nejlépe v uplatnění na trhu práce, ovšem v zemích jižní Evropy naopak nejhůře. Tato skupina s nejistými vyhlídkami na zaměstnání může odkládat založení rodiny, což je také celoevropský problém.

Úlovcová (2003) se zaměřila na studii s názvem „Přístup mladých lidí ke vzdělávání a jejich profesní uplatnění“. Rovnost přístupu mladých lidí ke vzdělání, adekvátnost vzdělávací soustavy, skladby programů vzdělávání a stabilita zvolené vzdělávací dráhy se ve svých důsledcích odrazí na kvalifikačním profilu a potenciálu pracovních sil a stanou se určujícími faktory rozvoje lidských zdrojů. Studie byla zaměřena na populaci ve věku 20-29 let v ČR. Především byly zahrnuty osoby ekonomicky aktivní (pracovníci se základním vzděláním, vyučení, absolventi středních škol s maturitou, absolventi VOŠ a absolventi vysokých škol) a asi 200 dalších respondentů, kteří ještě neukončili počáteční vzdělávání (většinou studentů vyšších odborných škol a vysokých škol). Velikost takto vybraného souboru je 2500 respondentů. Výzkum byl proveden NÚOV jako součást šetření společného s NHÚ AV ČR, který byl realizován formou výběrového empirického šetření. Studie došla k závěru, že nároky na kvalifikaci pracovní síly se budou nadále zvyšovat. Charakteristickým rysem společnosti bude rostoucí podíl pracovníků s maturitním a obzvláště terciárním vzděláním a klesající podíl obyvatel s nejnižším vzděláním. Zajímavým zjištěním bylo, že asi 75 % respondentů má pracovní postavení, které odpovídá dosaženému stupni vzdělání a 20 % respondentů má vyšší úroveň vzdělání, než odpovídá vykonávané práci (35 % z nich je pak logicky se svým současným zaměstnáním nespokojena) a pouze 5 % dotázaných uvádí, že jejich postavení je vyšší, než odpovídá dosaženému vzdělání. Značný nesoulad vzdělání a pracovní kariéry uvádějí absolventi středních škol s maturitou (úroveň jejich vzdělání je častěji vyšší a neodpovídá práci, kterou vykonávají) a nejvyšší soulad poté vyučení absolventi.

Na předcházející studii navazuje studie „Přechod absolventů maturitních oborů středních odborných učilišť do praxe a jejich uplatnění na trhu práce“. Křížová a Trhlíková (2008) tvrdí, že úspěšnost převážně závisí na předchozích rozhodnutích o volbě typu školy i studijního oboru, a to jak vzhledem ke schopnostem a zájmům žáka, tak i situaci na trhu práce. Předmětem práce je šetření, které je zaměřeno na zjištění situace absolventů středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou s odstupem 3 let od ukončení tohoto studia. Za účelem naplnění výše uvedených cílů použily jako techniku standardizovaný

dotazník. Sběr dat byl realizován v průběhu druhého čtvrtletí roku 2007, kdy bylo získáno 402 vyplněných dotazníků. Závěrem je možno konstatovat, že přibližně polovina absolventů získanou kvalifikaci a maturitní vzdělání využije a pracuje na odpovídající pozici. Pětina dosáhne dokonce i vyšší pracovní pozice oproti úrovni vzdělání. Ovšem přibližně třetina absolventů za sledované období konstatovala, že v době realizace šetření pracovala na pozici, pro kterou je dostačující vyučení bez maturitní zkoušky.

Další část se týká celé oblasti vysokého školství, která je čerpána ze studie „Státní vzdělávací politika jako významný problém českého školství“. Počet vysokých škol velmi výrazně vzrostl, a to jak veřejných tak hlavně soukromých škol. Celkový počet je přes 80 vysokých škol, a to je na tak malou zemi téměř neuvěřitelné číslo, je důležité také podotknout, že tyto školy se dělí na velké množství fakult. Pelikán (2012) tvrdí, že s tímto vysokým číslem se pojí i problematika kvalifikovaných vysokoškolských učitelů. Jelikož Akreditační komise dává akreditace školám, které mají potřebný počet profesorů a docentů, stalo se zvykem, že soukromé vysoké školy nabízejí nezanedbatelné platy oproti veřejným vysokým školám těm profesorům a docentům, kteří se na nich zaregistrují. Je tak obvyklou praxí, že kvalifikovaný vysokoškolský učitel působí ne na jedné, ale hned na několika vysokých školách současně. Takové vytyžení sebou nese i ztrátu kvality výuky a možnost více pracovat i s jednotlivými studenty. Dále se zde řadí i vyšší odborné školy, které mnohdy existují souběžně s vysokoškolským studiem a dávají obdobnou kvalifikaci především ve srovnání s bakalářskými studii těchto vysokých škol. Jedná se například o oblast zdravotnictví či ošetrovatelství. Autoři jako Pelikán (2012) či Komárek (2010) zmiňují jako problém přechod většiny vysokých škol na dvoustupňové vysokoškolské studium, totiž bakalářské a navazující magisterské. Zavedení má své výhody a to například průchodnost z jedné vysoké školy na druhou, nemá-li student schopnost a předpoklady na magisterské studium může odejít do praxe nebo odcestovat do zahraničí s plnohodnotným vysokoškolským studiem. Avšak tento systém přinesl i problémy, jelikož není jasné poslání bakalářského stupně. Zda se jedná o předstupeň k vyšší kvalifikaci či přípravu méně kvalifikovaných pracovníků. Pokud se jedná o první variantu, pak právě bakalářské studium musí být především zaměřeno na teoretický základ na navazující studium, ovšem pokud se jedná o druhou variantu, tak studium musí být koncipováno velmi prakticky pro přípravu na pracovní proces. Obojí propojit však nelze. Průcha (2009) s dvoustupňovým problémem vysokoškolského studia souhlasí a doplňuje, že rozvoj terciárního vzdělávání způsobí, že střední školy budou mít pro majoritu mládeže zejména tranzitní funkci

k postsekundárnímu, resp. terciárnímu vzdělání. Zvyšující se kvalifikační nároky také způsobí, že mnohé kvalifikace, tradičně získané ve středním odborném vzdělání, se rovněž přesunou do terciárního sektoru.

Skácelová a Vojtěch (2009) sledovali ve studii „Názory pracovníků úřadu práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize“ subjektivní názory pracovníků úřadu práce na problémy, ale i možnosti uplatnění absolventů škol na trhu práce v období ekonomické krize a hodnocení faktorů ovlivňujících přechod absolventů ze školy do praxe. Snahou šetření bylo doplnit celkem podrobná statistická data o počtech nezaměstnaných absolventů. Analýza čerpala z údajů Ministerstva práce a sociálních věcí, ale převážná část výzkumu se opírá o dotazníkové šetření provedené na úřadech práce v ČR. Z oslovených 77 úřadů práce se šetření zúčastnilo 69. Cílem studie bylo stručně popsat vliv ekonomické krize na nezaměstnanost a na poptávku a nabídku na trhu práce, dále odhadnout šance absolventů na uplatnění práce, také zjistit příčiny nezaměstnanosti u oborů s vysokým zastoupením absolventů v evidenci úřadu práce, zjistit nároky a požadavky zaměstnavatelů na znalosti absolventů škol a v neposlední řadě analyzovat faktory působící na uplatnění absolventů na trhu práce. Faktem je, že z důvodu ekonomického útlumu byla většina firem nucena propouštět své zaměstnance. Počet uchazečů se tak během krize zvýšil téměř o polovinu. Z práce vyplynulo, že nejčastěji jmenovanou příčinou nezaměstnanosti absolventů byla nedostatečná odborná praxe, která je překážkou u většiny nezaměstnaných absolventů. Mezi příčiny dále patří vysoké počty absolventů oborů a dlouhodobý nezájem o dané absolventy. Následkem ekonomické krize a útlumu průmyslové výroby se zhoršila uplatnitelnost absolventů strojírenských a elektrotechnických oborů, kteří byli donedávna velice žádaní. Snadnější uplatnění na trhu práce dle výsledků šetření měli mít absolventi všech oborů zaměřených na zdravotnictví, lékařství a ošetrovatelství a potom absolventi stavebních oborů zakončených výučním listem. Těchto kvalifikovaných pracovníků je dlouhodobý nedostatek. Pracovníci úřadu práce se také shodli, že pro absolventy je velmi důležité pro dobré uplatnění být ochotný se dále vzdělávat. Absolventi s výučním listem potřebují být schopni číst a porozumět pracovním instrukcím, absolventi s maturitou naopak používat výpočetní techniku. U absolventů vyšších odborných škol se očekává výborný ústní a písemný projev, zatímco u absolventů s vysokoškolským diplomem zdatnost v cizích jazycích či schopnost rozhodovat se a nést zodpovědnost. Ovšem nejdůležitější faktor je aktivní přístup absolventa k hledání zaměstnání.

Trhlíková (2014) zaměřila svou studii „Přechod absolventů středních škol na trh práce – srovnání situace absolventů učebních a maturitních oborů“ na vyhodnocení situace a zkušeností absolventů středních škol s uplatněním na trhu práce. Cílová skupina průzkumu byla kategorie absolventů středních škol 3 roky od ukončení studia na střední škole, kteří již mají zkušenosti s uplatněním na trhu práce. Práce je zaměřená na školní rok 2008/2009, kdy došlo k rapidnímu nárůstu nezaměstnanosti absolventů. Cílem zkoumání bylo vyhodnotit vzdělávací dráhy a úspěšnost absolventů středních odborných škol, a to se specializací na dvě kategorie (absolventi s výučním listem a absolventi s maturitní zkouškou). Výzkum byl realizován formou kvantitativního dotazníkového šetření. Výběr vzorku byl koncipován jako náhodný stratifikovaný výběr, kdy základní technikou byl dotazník. Celkem po sběru dat soubor zahrnuje odpovědi od 1 324 respondentů. Práce dospěla k závěru, že obě hlavní skupiny absolventů se z hlediska vstupu na trh práce a spokojenosti v zaměstnání neliší příliš podstatně, rozdíly lze spatřit více v jednotlivých aspektech (například získaných kompetencí). Na druhé straně ze studie vyšlo, že je výrazná rozdílnost ve spokojenosti se zvolenou vzdělávací dráhou, a to jak z pohledu volby oboru, tak i úrovně vzdělání, se kterými jsou vyučení podstatně méně spokojeni. Pouze mírně nadpoloviční většina vyučených by při opakované volbě zvolila stejný obor, ovšem ve skupině absolventů maturitních oborů pak tento podíl dosahuje kolem 72 %. Důvodem je obtížné uplatnění na trhu práce či ztráta zájmu o zvolený obor. Na závěr lze teda konstatovat, že je potřeba věnovat zvýšenou pozornost kariérovému poradenství a široké informovanosti žáků i jejich rodičů o obsahu oboru a reálném uplatnění na trhu práce.

Studie „Analýza profesní struktury pracovních sil a struktury absolventů z pohledu sféry vzdělávání“ navazuje na předešlé studie. Doležalová (2014a) v ní tvrdí, že pro analýzu profesní struktury trhu práce je velmi podstatné seznámit se s vývojem a změnami v odvětvové a vzdělanostní struktuře. Změny v průběhu 25 let na odvětvové a sektorové úrovni trhu práce, probíhaly většinou v důsledku makroekonomického vývoje. Data týkající se počtu pracovníků, jejich vzdělání a zaměstnání vycházejí z údajů Českého statistického úřadu, který je získává prostřednictvím VŠPS. Práce je zaměřena na celkovou zaměstnanost a vývoj vzdělanostní struktury. Jak je již známo po transformačním období, byl značným mezníkem v hospodářském vývoji ČR integrační proces ČR do EU. Od této doby dosáhla ČR na finanční prostředky z dotačních programů strukturálních fondů. Česká republika v letech 2006-2008 řadila k nejrychleji rostoucím evropským ekonomikám. Tento trend se projevil pozitivně také na trhu práce, kdy došlo ke snížení nezaměstnanosti. Poté byl však

hospodářský vývoj ovlivněn ekonomickou krizí. Ze studie vyplývá, že rostla nezaměstnanost a nejvíce ohroženou skupinou byli zejména absolventi škol. Při pohledu na celé sledované období (1991-2014) se ze všech profesních skupin byl nejrazantnější pokles počtu zaměstnanců zaznamenán u tříd Zemědělství, lesní a rybářští dělníci a Dělníci při těžbě a úpravě surovin, v hutnictví a energetice třídy. Oproti roku 1991 se počet pracovníků těchto tříd do roku 2014 klesl pod třetinovou úroveň. Nejdynamičtější nárůst počtu i podílu naopak zaznamenala třída Pracovníci na úseku řízení a správy. S měnící se strukturou zaměstnanosti dochází ke změnám také v oblasti vzdělanostní a oborové struktury absolventů. Dochází ke snížení počtu pracovních míst v zemědělství, poté i ve zpracovatelském průmyslu a naopak jejich nárůstem v odvětví služeb. Je pravděpodobný další přesun pracovníků do kvartérního sektoru, tzn. sektoru s nejvyšší přidanou hodnotou. Ve všech zaměstnáních se zvyšují kvalifikační požadavky na pracovníky v souvislosti s rozvojem nových technologií, postupů, s nárůstem využívání IC technologií a efektivnějším využívání zdrojů. Budoucnost české ekonomiky závisí na vyspělejších oborech a odvětvích, které jsou založeny na vysoké kvalitě profesních sil. Závěrem lze konstatovat stejný závěr, jako u předešlých studií a to, že vzdělání v současné době hraje klíčovou roli při uplatnění na trhu práce, protože nejobtížnější pozici při hledání práce mají lidé se základním vzděláním a bez vzdělání.

Poslední studie zabývající se danou problematikou nese název „Vývoj a změny kvalifikačních potřeb trhu práce v ČR v letech 2000–2025“. Lepič (2015) použil jako hlavní datový zdroj VŠPS spolu s Labour Force Survey (LFS), kdy jednotlivá data vycházejí z národních šetření jednotlivých států. Data jsou tvořena podle jednotné metodiky Eurostatu, a jsou tedy velmi dobře srovnatelná v jednotlivých zemích. Pro analýzu a projekci kvalifikačních požadavků byl vytvořen kvalifikační profil pracovních míst, který měří soulad a nesoulad vzdělanostní a kvalifikační struktury v různých zemích, profesích a odvětvích. Jedná se tak o ucelený a standardizovaný způsob, jak popsat požadavky na konkrétní povolání, kterou již od roku 2007 vyvíjí Středisko vzdělávací politiky Pedagogické fakulty Univerzity Karlovy. Takovýto soubor ukazatelů zahrnuje požadavky nejen na vzdělání, ale také kvalifikaci a osobní znalosti, dovednosti a kvality osoby, která by měla obsadit dané pracovní místo. Studie došla k závěru, že počet volných pracovních míst v červnu 2015 klesl na úroveň, která byla nejnižší od roku 2009 v důsledku pokračující rostoucí domácí ekonomiky a celkovým pozitivním vývojem na trhu práce. Dále, že projekce pracovních míst do roku 2025 předpokládá, že podíl celého sekundárního sektoru na celkové zaměstnanosti ČR se sníží zhruba o 1,5 procentního bodu. A naopak dojde k nárůstu počtu pracovních míst

zejména v odvětvích terciárního a kvartérního sektoru, především v odvětvích, Peněžnictví a pojišťovnictví, Telekomunikační a informační technologie, Zdravotní a sociální péče, Úklidové, agenturní a bezpečnostní činnosti, Profesní, vědecké a technické činnosti a v neposlední řadě v oblasti nemovitostí. Celkově se předpokládá navýšení počtu všech pracovních míst a pokračující růst české ekonomiky. Co se týká vzdělávacího systému, bude i nadále nevyhnutelné, aby dokázal kontinuálně reagovat na změny předpokládaných potřeb trhu práce a aby osoby, které budou vstupovat na trh práce, byly připraveny na požadavky, které od nich bude trh práce vyžadovat.

Z uvedených studií je patrné, že problematikou uplatnitelnosti mladistvých a absolventů na trhu práce v České republice se zabývá řada autorů. Studie došly k závěru, že dosažené vzdělání hraje významnou roli při hledání zaměstnání. Nepochybně se také potvrdila situace, že lepší pozice v uplatnitelnosti na trhu práce je u mladých absolventů s dosaženým vysokoškolským vzděláním. Výrazným rysem společnosti bude rostoucí podíl pracovníků s maturitním a zejména terciárním vzděláním a klesající podíl obyvatel s nejnižším vzděláním. Také nároky na vzdělanostní kvalifikaci u jednotlivých osob se budou nadále zvyšovat. Z jednotlivých prací vyplynulo, že nejčastěji jmenovanou příčinou nezaměstnanosti absolventů byla nedostatečná odborná praxe, která je překážkou u většiny nezaměstnaných absolventů. Mezi příčiny dále patří vysoké počty absolventů oborů a dlouhodobý nezájem o dané absolventy. Pro absolventy je také velmi důležité aby byli schopni a ochotni se dále vzdělávat, jelikož vzdělání v současné době hraje klíčovou roli při uplatnění na trhu práce. Nejsložitější situaci mají právě lidé se základním vzděláním a bez vzdělání. Je tak třeba věnovat zvýšenou pozornost mladým lidem, informovat širokou veřejnost, žáky, studenty a jejich rodiče o reálném uplatnění na trhu práce.

3.2 Vývoj vzdělávání absolventů středních a vyšších odborných škol

Na stránkách infoabsolvent.cz (2015) se uvádí, že ve vývoji vzdělanostní a oborové struktury studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v České republice došlo ke změnám pozitivním i méně pozitivním. Počty absolventů v jednotlivých kategoriích vzdělání, kteří ukončili vzdělávání v letech 2011 – 2014 zachycuje následující tabulka, hodnoty jsou dále znázorněny v grafu.

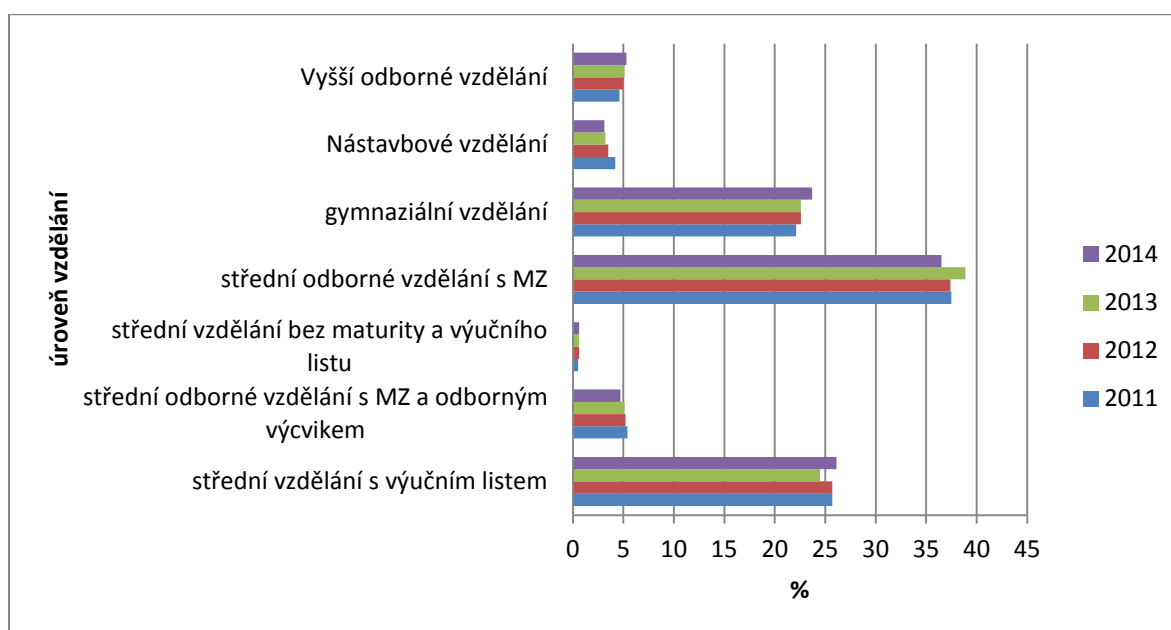
Tab. 3.1 Počty absolventů středních a vyšších škol za rok 2011-2014

| | 2011 | 2011 (%) | 2012 | 2012 (%) | 2013 | 2013 (%) | 2014 | 2014 (%) |
|---|----------------|---------------------|----------------|---------------------|----------------|---------------------|---------------|---------------------|
| střední vzdělání s výučním listem | 27 791 | 25,7 | 27 243 | 25,7 | 24 592 | 24,5 | 23 564 | 26,1 |
| střední odborné vzdělání s MZ a odborným výcvikem | 5 811 | 5,4 | 5 506 | 5,2 | 5 070 | 5,1 | 4 206 | 4,7 |
| střední vzdělání bez maturity a výučního listu | 530 | 0,5 | 586 | 0,6 | 567 | 0,6 | 578 | 0,6 |
| střední odborné vzdělání s MZ | 40 461 | 37,5 | 39 590 | 37,4 | 38 969 | 38,9 | 32 697 | 36,5 |
| gymnaziální vzdělání | 23 862 | 22,1 | 23 888 | 22,6 | 22 686 | 22,6 | 21 138 | 23,7 |
| nástavbové vzdělání | 4 412 | 4,2 | 3 682 | 3,5 | 3 238 | 3,2 | 2 703 | 3,1 |
| vyšší odborné vzdělání | 5 005 | 4,6 | 5 274 | 5,0 | 5 181 | 5,1 | 4 652 | 5,3 |
| Celkem | 107 872 | - | 105 769 | - | 100 303 | - | 89 538 | - |

Zdroj: Infoabsolvent.cz (2015), vlastní zpracování

ČSÚ (2015) eviduje, že v roce 2014 ukončilo své vzdělání v denní formě studia ve středních a vyšších školách v ČR celkem 89 538 absolventů. Značně zastoupenou skupinou vzdělání z hlediska počtu absolventů tvoří střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou – v této kategorii je za rok 2014 evidováno 32 697 absolventů (36,5 %). Další početnou skupinou jsou absolventi oborů středního vzdělání s výučním listem (23 564, 26,1 %). Třetí skupinou jsou absolventi gymnázií (21 138, 23,7 %). Ostatní druhy vzdělání jsou zastoupené spíše okrajově. V rozsahu středního vzdělání s maturitou a odborným výcvikem je evidováno 4 206 osob (4,7 %). Nevalně jsou zastoupeni absolventi středního vzdělání bez maturity i výučního listu (578, 0,6 %). V rámci absolventů středních škol, kteří pokračovali ve studiu v nástavbovém nebo vyšším odborném vzdělání, můžeme vidět, že v případě nástavbového vzdělání je v roce 2014 evidováno 2 703 (3,1 %) absolventů, v případě vyššího odborného vzdělání 4 652 (5,3 %) absolventů. Pro lepší přehlednost situace zobrazuje následující graf.

Graf 3.1 Počty absolventů středních a vyšších škol za rok 2011-2014 (%)



Zdroj: Infoabsolvent.cz (2015), vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že počet nově přijatých studentů na úrovni prvních ročníků středních škol se postupně snižuje. Příznivou prognózu zatím neposkytuje ani průběh vývoje počtu 15letých, projevuje se zde již stále výraznější pokles počtu lidí v populačním ročníku, k tomu je tu citelný podíl žáků, kteří nastupují do základních škol s ročním odkladem. Na druhé straně je pozitivní zprávou, že nedochází k prognózovaným přesunům majority žáků do maturitních oborů a tak nedochází k rapidnímu omezení podílu žáků v učňovském školství. K ovlivňování žáků a jejich rodičů přispívá čím dál tím větší důraz na potřebnost a uplatnitelnost vyučených absolventů či podpora formou stipendií a jiných výhod, aby žáci směřovali k nejžádanějším technickým učebním oborům. Počet absolventů v maturitních oborech se snižuje také z důvodu zavedení nové formy maturitní zkoušky. Týká se to především absolventů nástaveb. Stabilní počet je nadále u absolventů gymnázií a vyššího odborného vzdělávání. Pokles postihuje jak veřejné, tak soukromé školy. Pokles nově přijímaných od roku 2003/04 do 2013/14 činil celkem 28,3 %, u veřejných škol 28,1 %, u soukromých dokonce celých 32,8 % (Infoabsolvent.cz 2015a).

3.3 Nezaměstnanost absolventů středních a vyšších odborných škol

Mezi mladými lidmi dosahuje míra nezaměstnanosti v průměru dvakrát vyšších hodnot než míra nezaměstnanosti pracovních sil celkem. Jsou však i země, kde tyto hodnoty převyšují trojnásobek. V současné době vysoká nezaměstnanost a dostatek kvalifikované

pracovní síly vyvolávají větší požadavky na flexibilitu a alternativní formy zaměstnávání. Nicméně absolventi se často nacházejí v zaměstnání, které jsou časově omezené, špatně placené či nepříliš kvalitní. Absolventi se často stanou dlouhodobě nezaměstnanými, což je u mladých lidí rizikový faktor, který ovlivňuje celkové začlenění na trh práce. Nezaměstnanost především u této skupiny souvisí s nedostatkem dovednosti nebo nepochybně mezi jejich nabídkou a poptávkou po specifických dovednostech. Ovšem hlavním znevýhodněním je především nedostatečná praxe a absence pracovních zkušeností s tím související, na kterou kladou zaměstnavatelé velký důraz (Vojtěch 2014).

Nezaměstnanost absolventů škol je charakterizována dvěma základními ukazateli, kterými jsou míra nezaměstnanosti a počty uchazečů o zaměstnání. Míra nezaměstnanosti znázorňuje, kolik procent absolventů si nedokázalo nalézt pracovní uplatnění a přihlásilo se do evidence úřadů práce. Nezaměstnanost u absolventů škol je sledována vždy v dubnu a v září, jelikož říjnové hodnoty jsou vždy o něco vyšší, jelikož v té době silně kulminují počty nových absolventů vstupujících na trh práce, kteří v červnu téhož roku úspěšně ukončili své studium. Z tohoto důvodu jsou většinou sledovány dubnové hodnoty, protože od ukončení uplynula delší doba, během které je více pravděpodobné, že si většina absolventů našla práci (Trhlíková 2015).

Tab. 3.2 Počet nezaměstnaných „čerstvých“ absolventů za rok 2008 - 2015

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---------------------------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| střední vzdělání s výučním listem | 2 487 | 4 512 | 6 030 | 5 162 | 4 678 | 7 483 | 4 438 | 3 299 |
| střední odborné vzdělání s MZ a OV | 523 | 776 | 1 214 | 1 161 | 695 | 1 068 | 734 | 557 |
| střední odborné vzdělání s MZ | 2 637 | 3 554 | 4 779 | 4 965 | 3 680 | 5 895 | 4 502 | 3 159 |
| gymnaziální vzdělání | 615 | 587 | 735 | 781 | 739 | 971 | 987 | 795 |
| nástavbové vzdělání | 652 | 965 | 1 577 | 1 291 | 780 | 1 105 | 599 | 412 |
| vyšší odborné vzdělání | 316 | 392 | 462 | 438 | 367 | 584 | 493 | 322 |
| Celkem | 7 230 | 10 786 | 14 797 | 13 798 | 10 939 | 17 160 | 11 753 | 7 890 |

Zdroj: Úlovec a Vojtěch (2015), vlastní zpracování

V roce 2015 bylo evidováno 7 890 nezaměstnaných čerstvých absolventů středních a vyšší odborných škol. Situace se tedy z hlediska uplatnění absolventů škol oproti minulému roku opět zlepšila. V letech 2011/2012 docházelo v nezaměstnanosti absolventů k poklesu, ovšem v roce 2013 došlo k opětovnému nárůstu v důsledku druhé vlny ekonomické recese v ČR. V letech 2013/2014 došlo ke zlepšení situace, což je patrné hlavně u kategorií vzdělání s vyšším počtem absolventů (střední odborné vzdělání zakončené maturitní zkouškou, střední vzdělání s výučním listem), kde je pokles v nezaměstnanosti nejvýraznější. Tento klesající trend nadále pak pokračuje i v roce 2015 u všech sledovaných kategorií, kdy počet nezaměstnaných absolventů je dokonce nižší než v roce 2012 před ekonomickou recesí. Je nutné si uvědomit, že zavedení státní maturitní zkoušky na jaře 2011 mělo vliv na data týkající se počtu absolventů a počtu nezaměstnaných absolventů. Vyjadřování nezaměstnanosti absolventů prostřednictvím absolutních čísel je respektive nevhodné, protože může být zkreslující. Je totiž třeba vzít v potaz skutečnost, že se snižují celkové počty absolventů (Úlovec a Vojtěch 2015).

V nabídce ÚP ve vybraném analyzovaném dni 31. 12. 2015 bylo zaznamenáno 102 545 nabízených volných pracovních míst, což je nejvyšší prosincová hodnota od roku 2008. Nadále tak pokračuje růst počtu volných pracovních míst, meziročně o více než 43 800 se navýšil počet nabízených míst. Celkem 29 684 pracovních míst nabízeli zaměstnavatelé absolventům a mladistvým. K 1. 9. 2015 evidoval ÚP ČR 21 633 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých. Z toho 17 844 absolventů. Celkový počet mladých lidí bez práce vzrostl meziměsíčně o 1 858 a meziročně pak o 3 752 osob klesl. Bez práce bylo k 31. 12. 2015 celkem 18 221 bývalých studentů, tj o 2 427 méně než v předchozím měsíci a srovnání s rokem 2014, kdy bez práce bylo 23 609 lze vidět také úbytek. V evidenci se objevují nejčastěji absolventi škol zaměřených na administrativu, podnikání, gastronomii, ekonomiku a ekonomii, ekologii či filozofii. Této skupině uchazečů věnuje ÚP ČR zvýšenou pozornost, ať v rámci aktivní politiky zaměstnanosti nebo cílených projektů. Například pořádá po celé republice besedy pro žáky středních, ale i vysokých škol, na kterých se účastníci dozvědí řadu potřebných a praktických informací. Mimo jiné i to, jak mají postupovat, pokud zaměstnání nenajdou. Zaměstnavatelé mají největší zájem o montážní dělníky, řidiče nákladních automobilů, autobusů a tramvají, pomocné pracovníky ve výrobě, kováře, nástrojáře a pracovníky v oblasti ochrany či ostrahy. Dále také hledají kuchaře a prodavače, pracovníky v pojišťovnictví, finančnictví, ve zdravotnictví i sociální oblasti, obchodní zástupce, operátory call center, skladníky, čišníky, servírky, šičky nebo uklízeče. Přednost

ovšem dávají kvalifikovaným odborníkům s praxí. Tradičně velká poptávka je po technických profesích (například soustružník, zámečnick, elektrikář, svářeč, mechanik či obsluha CNC strojů. Právě v této oblasti se firmy nejčastěji potýkají s problémem najít kvalifikované a vhodné zaměstnance (Beránková 2016).

Z dlouhodobého hlediska lze konstatovat, že nezaměstnanost absolventů středních škol kopíruje celkové trendy v nezaměstnanosti, všeobecně ale platí, že je vyšší než nezaměstnanost pracovníků s praxí. V rámci sledovaného období (2008-2015) dochází v míře nezaměstnanosti k několika výrazným změnám. Do roku 2008 měla míra nezaměstnanosti mezi absolventy škol klesající charakter, v důsledku zájmu zaměstnavatelů o absolventy technický oborů. Značnou roli také hrálo navýšení počtu absolventů vysokých škol. Z těchto důvodů byl na pracovním trhu ve větším měřítku zájem o nabízené pracovní pozice absolventy škol, ačkoliv měli nedostatečnou praxi a minimální pracovní zkušenosti. Zaměstnavatelé spolupracovali se školami (jak z hlediska participace ve výuce zaměřené na praxi, nebo finanční podporu na zajištění moderního technického zázemí a exkurzemi do firem) a podporovali studenty v určitých oborech, mezi kterými si následně vybírali potenciální pracovníky na volné pozice. V roce 2009 však dochází k relativně zřetelnému nárůstu nezaměstnanosti, který je odrazem nástupu ekonomické krize. Až v roce 2010-2012 dochází k mírnému zlepšení, kde se již odráží zavedení nové státní maturitní zkoušky, která z evidence nezaměstnaných absolventů škol vyřadila jedince se slabším studijním prospěchem. Z důsledku druhé vlny ekonomické krize se v roce 2013 míra nezaměstnanosti zvyšuje, ale v roce 2014 dochází k mírnému poklesu (Doležalová a Strádal 2015). Jednotlivé míry nezaměstnanosti za sledované období zachycuje následující tabulka.

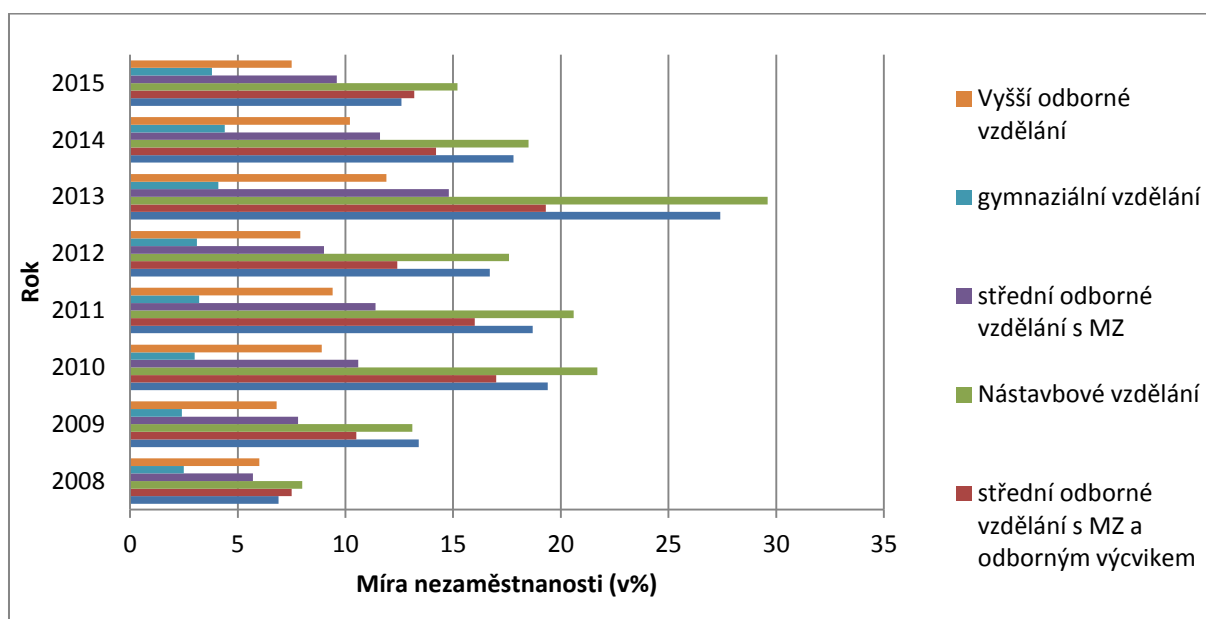
Tab. 3.3 Míra nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů za rok 2008 – 2015 (v %)

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| střední vzdělání s výučním listem | 6,9 | 13,4 | 19,4 | 18,7 | 16,7 | 27,4 | 17,8 | 13,7 |
| střední odborné vzdělání s MZ a OV | 7,5 | 10,5 | 17,0 | 16,0 | 12,4 | 19,3 | 14,2 | 13,2 |
| nástavbové vzdělání | 8,0 | 13,1 | 21,7 | 20,6 | 17,6 | 29,6 | 18,5 | 15,2 |
| střední odborné vzdělání s MZ | 5,7 | 7,8 | 10,6 | 11,4 | 9,0 | 14,8 | 11,6 | 9,6 |
| gymnaziální vzdělání | 2,5 | 2,4 | 3,0 | 3,2 | 3,1 | 4,1 | 4,4 | 3,8 |
| vyšší odborné vzdělání | 6,0 | 6,8 | 8,9 | 9,4 | 7,9 | 11,9 | 10,2 | 7,5 |

Zdroj: Úlovec a Vojtěch (2015), vlastní zpracování

V dubnu 2014 lze vidět mírný pokles v míře nezaměstnanosti oproti roku 2013 a také zlepšení v uplatnitelnosti absolventů škol na pracovním trhu. Zatímco v roce 2013 byla míra nezaměstnanosti mezi absolventy škol 6,1%, v roce 2014 je to jen 5,1 %. V meziročním srovnání tedy došlo k poklesu o 1 p. b. Pokles v míře nezaměstnanosti je zřejmý ve většině skupin oborů v rámci sledovaných kategorií vzdělání. Vzdělání sehraává důležitou roli při uplatnění na trhu práce (Vojtěch 2014). Ve struktuře zaměstnaných jsou na tom nejlépe osoby se středním vzděláním s maturitou (37%) a se středním vzděláním bez maturity (36 %), kteří ještě v roce 2008 měli nejvyšší podíl. Jejich podíl ale klesá na úkor narůstajícího podílu vysokoškoláků (22 %). V níže přiloženém grafu je zobrazen vývoj míry nezaměstnanosti napříč jednotlivými kategoriemi vzdělání za roky 2008 - 2015. Z grafu je patrné, že v míře nezaměstnanosti dochází v roce 2015 k poklesu v rámci všech sledovaných kategorií vzdělání. K výraznému zlepšení v uplatnitelnosti dochází především u absolventů učebních oborů s výučním listem pokles o 3,9 p. b. Na pokles míry nezaměstnanosti absolventů středních a vyšších odborných škol má značný vliv lepší se ekonomická situace a podmínky na pracovním trhu, zřetelnou roli zde hraje v pozitivním smyslu také demografické stárnutí populace a zavedení státní maturitní zkoušky, jelikož neúspěšní studenti u maturitní zkoušky nemohli získat ani status absolventa. Na úřadech práce jsou tedy do určité míry mezi absolventy zastoupeni spíše schopnější studenti. Z předpokladu vychází, že pokud by státní maturitní zkouška nebyla zavedena, byla by míra nezaměstnanosti čerstvých absolventů vyšší (Úlovec 2015).

Graf 3.2 Míra nezaměstnanosti absolventů v ČR v letech 2008 – 2015 (dubnové hodnoty)



Zdroj: Úlovec a Vojtěch (2015), vlastní zpracování

Při hledání odpovědi na příčiny nezaměstnanosti a hlavně při formulaci přístupů k jejímu odstraňování neexistuje jednotný, obecně respektovaný názor. K jednotlivým příčinám nezaměstnanosti absolventů se Skácelová a Vojtěch (2009) vyjádřili v projektu na uplatnění absolventů škol, kdy tvrdí, že absolventi jsou na trhu práce znevýhodnění zejména nedostatkem praxe či nezkušeností, neznalostí v pracovním prostředí. Z komplexního pohledu se jako nejčastější důvod špatného uplatnění na pracovním trhu jeví nedostatečná odborná praxe. Žáci disponují především teoretickými znalostmi a schopnostmi. Při studiu odborných předmětů sice podstupují specializované přípravy, ale ne vždy v prostředí s potřebným vybavením, které by odpovídalo skutečné situaci v daném podniku či firmě. Dochází tak k nedostatečné spolupráci škol se zaměstnavatelskou sférou. Praxe by tak měla být navržena dle skutečných požadavků zaměstnavatelů v dané profesi, tak aby co nejpřesněji odpovídala pracovnímu prostředí. Další významná příčina je nedostatečná znalost, schopnost a dovednost či dokonce neochota pracovat v dané profesi, jedná se například o nedostatečné jazykové a počítačové znalosti. Kotíková (2003) doplňuje k dané problematice, že svou roli hraje i pokračující restrukturalizace velkých firem. Negativním jevem, který ovlivňuje zařazení absolventů do pracovního života, je i velmi nízká mobilita na trhu práce, kterou způsobuje špatná situace na trhu s byty.

V Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen OPLZZ) 2007 - 2013 se v jednotlivých bodech uvádí, že hlavní příčiny nezaměstnanosti mladých na trhu práce jsou nedostatečné praktické znalosti, zkušenosti a pracovní návyky. Nízká kvalifikace, nedostatečné jazykové znalosti, neochota vykonávat určité zaměstnání, absence dostatečné počítačové gramotnosti či nesoulad mezi kvalifikací absolventů a požadavky na kvalifikace pracovních sil na trhu práce. Nezájem mladých lidí o práci v oboru, který vystudovali. Stále existují a jsou zřizovány studijní obory, o jejichž absolventy není v podnicích zájem. Nebo naopak je mnoho studentů vystudovaných v jednom či podobném oboru. Dále zde patří také nezájem a nedostatečná motivace absolventů k hledání pracovního uplatnění vůbec. Kotíková (2003) uvádí, že absolventi mají často velmi nereálné požadavky na platové ohodnocení své práce. K tomu také nechtějí přijmout místo pod úrovní svého vzdělání nebo podstoupit určitou změnu své profesní orientace. V určitých případech se projevuje omezený zájem pracovat v původní vystudované profesi, což je často zapříčiněno špatnou volbou povolání, kde jsou velmi často ovlivňováni rodiči. Není výjimkou, že cíle a odlišné druhy očekávání absolventů škol nejsou v souladu se změnami na trhu práce a nezohledňují související nárůst nároku na zaměstnance. K uplatnění na trhu práce je vedle dosaženého

vzdělání také potřeba aktuální znalosti a jejich určitý rozsah. Také narůstá význam osobnostních charakteristik, jako je například zodpovědnost, samostatnost, postoje a hodnoty související s pozitivním přístupem ke změnám. Absolventi velmi často opomíjejí možnost pracovat při studiu, kdy můžou získat cenné znalosti a zkušenosti, ověřovat a zlepšovat tak klíčové kompetence (Malinová 2011).

3.4 Profesní struktura nezaměstnaných absolventů středních a vyšších odborných škol

Předchozí kapitola byla zaměřena na míru nezaměstnanosti z hlediska jednotlivých kategorií vzdělání, kdy bylo zjištěno, že míra nezaměstnanosti je nejnižší v rámci středního vzdělání s maturitou a v rámci vyššího odborného vzdělání a opakem jsou právě učební obory a nástavbové obory, kde byla zjištěna vysoká míra nezaměstnanosti. Pro tuto kapitolu byly vybrány jednotlivé profese s nejvyšším početním zastoupením absolventů pro rok 2015. Celková tabulka míry nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů podle profesních skupin v dubnu 2015 (viz příloha č. 1).

Tab. 3.4 Hodnoty míry nezaměstnanosti absolventů vybraných hlavních skupin oborů vzdělání v dubnu 2015

| Skupina oborů | Střední vzdělání s výučním listem | | Střední odborné vzdělání s MZ a odborným výcvikem | | Nástavbové vzdělání | | Střední odborné vzdělání s MZ | | Vyšší odborné vzdělání | |
|-------------------------------|-----------------------------------|--------------|---|--------------|---------------------|--------------|-------------------------------|-------------|------------------------|-------------|
| | NZ | mNZ | NZ | mNZ | NZ | mNZ | NZ | mNZ | NZ | mNZ |
| Strojírenství a stroj. výroba | 513 | 10,2% | 52 | 7,4% | 21 | 8,9% | 100 | 6,4% | 8 | 7,6% |
| Elektrotech., telekom., VT | 163 | 7,6% | 82 | 10,3% | 15 | 8,9 | 128 | 7,7% | 15 | 7,6% |
| Stavebnictví a geodézie | 421 | 16,1% | - | - | 6 | 7,6% | 184 | 8,9% | 5 | 16,1% |
| Zemědělství a lesnictví | 285 | 13,1% | 1 | 4,5% | 6 | 22,2% | 140 | 12,1% | 9 | 8,6% |
| Zdravotnictví | 31 | 13,2% | - | - | 0 | 0,0% | 149 | 6,6% | 38 | 3,4% |
| Ekonomika a administrat. | - | - | - | - | - | - | 702 | 10,5% | 54 | 9,5% |
| Gastronomie, hotel. a turis. | 791 | 17,0% | 64 | 16,2% | 42 | 22,8% | 358 | 13,7% | 40 | 12,9% |
| Osobní a provozní služby | 352 | 17,2% | 125 | 21,6% | - | - | - | - | - | - |
| Celkem všechny profese | 3299 | 13,7% | 557 | 13,2% | 412 | 15,2% | 3159 | 9,6% | 322 | 7,5% |

Zdroj: infoabsolvent (2016), vlastní zpracování

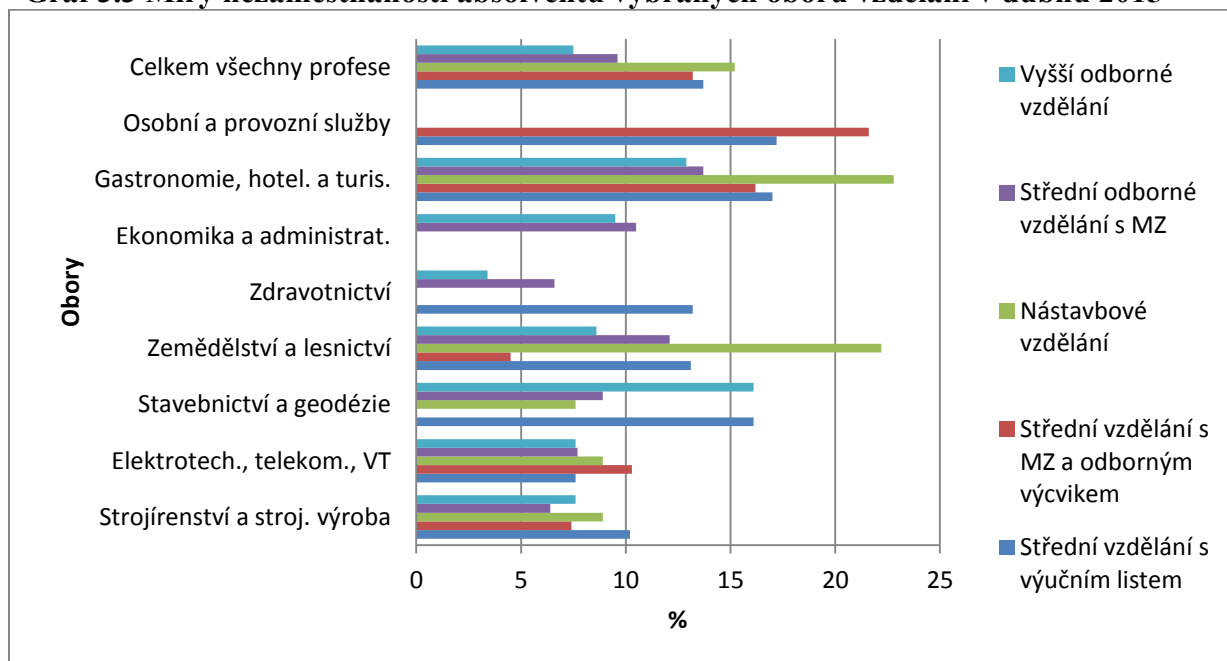
NZ – počet nezaměstnaných absolventů,

mNZ – míra nezaměstnanosti absolventů (hodnoty nad 13 % jsou zvýrazněny žlutým polem)

Z tabulky je patrné, že z uvedené oborové struktury mají nejnižší hodnoty míry nezaměstnanosti právě **zdravotnické obory**, jelikož se řadí mezi obory nejčastěji poptávané zaměstnavateli. Právě v tomto oboru totiž dochází za posledních několik let k nepřetržitému snížení absolventů z důvodu poněkud malého finančního výdělku a vysoké náročnosti studia. Také lze zde zařadit skutečnost, že absolventi těchto oborů mnohdy hledají práci v zahraničí, kde jsou lepší platové podmínky. **Strojírenské obory** se také vyznačují nižší nezaměstnaností, především v rámci maturitních oborů a vyššího odborného vzdělání. Ze strany zaměstnavatelů je po těchto absolventech velký zájem. Co se týče vyučení v tomto oboru, dosahují sice vyšších hodnot oproti maturitním oborům, ovšem i tak se míra nezaměstnanosti lze brát za příznivou oproti ostatním oborům. Došlo dokonce oproti roku 2014 k poklesu míry nezaměstnanosti a zlepšení uplatnitelnosti na trhu práce. Obdobná situace s nepatrně vyššími hodnotami nastává v případě **elektrotechnických oborů**, kdy míra nezaměstnanosti je příznivá jak u maturitních oborů, tak oborů s výučním listem. Dokonce u učebních oborů je míra nezaměstnanosti nejnižší oproti ostatním uvedeným oborům. Vyšší míru ovšem pouze nepatrně lze spatřit u absolventů nástavbového a vyššího odborného vzdělání. Vyšší míra nezaměstnanosti byla tradičně zaznamenána v oblasti **zemědělství a lesnictví**. U maturitních oborů je míra nezaměstnanosti absolventů s výučním listem 13,7 %, a u nástavbového studia dokonce 22,2 %, ovšem je nutnou podotknout, že v této kategorii vzdělání nejsou absolventi příliš zastoupení. Dlouhodobě vykazující vyšší míru nezaměstnanosti patří obory v oblasti **stavebnictví, geodézie a kartografie**, a to hlavně u absolventů učebních oborů. Je sice pravda, že zaměstnavatelé si stěžují na nedostatek absolventů, ovšem jejich možnost na uplatnění je omezená z důvodu najímání levnější a nekvalifikované pracovní síly ze zahraničí. V období ekonomické recese, byl zaznamenán velký pokles ve stavební činnosti. Příznivější situace je u absolventů maturitního vzdělání, kdy je míra nezaměstnanosti 7,6 %. Nejhorší situaci mají absolventi vyšších odborných škol v tomto oboru. Míra nezaměstnanosti zde nabývá nejvyšších hodnot oproti ostatním oborům. Lehce nadprůměrné hodnoty mají **ekonomické obory**. Tyto obory jsou vyučovány pouze jako maturitní obor nebo obor na vyšší odborné škole. Míra nezaměstnanosti dosáhla u maturitního vzdělání 10,5 % a 9,5 % u vyššího odborného vzdělání. Příčinou navýšení míry nezaměstnanosti je zřejmě nárůst absolventů těchto oborů. Další skupina oborů je **gastronomie, hotelnictví a turismus**. Tato skupina má ve všech kategoriích vzdělání nadprůměrné hodnoty. Největší problém s uplatněním na trhu práce mají především absolventi nástavbového studia, kdy míra nezaměstnanosti je ve výši 22,8 %, což je nejvyšší hodnota z celého vzorku oborů. Poslední skupinou jsou také **obory služeb**. Tyto obory jsou

vyučovány jen na úrovni výučního listu (kadeřník) nebo jako maturitní obory s odborným výcvikem (kosmetické služby nebo sportovní či rekondační masér). Absolventi se na obou úrovních setkávají s těžkou uplatnitelností na trhu práce a vysokou mírou nezaměstnanosti (Infoabsolvent 2016). Pro ještě lepší přehlednost je znázorněn následující graf.

Graf 3.3 Míry nezaměstnanosti absolventů vybraných oborů vzdělání v dubnu 2015



Zdroj: infoabsolvent (2016), vlastní zpracování

3.5 Nezaměstnanost absolventů vysokých škol

Okruhem poznání celkového vztahu vzdělávání, definování nových požadavků, které se kladou na vzdělávání, rozvoj lidských zdrojů se zabývá od roku 1994 Středisko vzdělávací politiky (dále jen SVP), jejichž pracovištěm je Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy v Praze. Zaměřuje se na formulování základních východisek a cílů vzdělávací politiky, řešení projektů výzkumného charakteru a soustavné sledování aktivit OECD, Evropské komise a dalších významných mezinárodních organizací v oblasti školství. SVP se snaží o vzájemné slučování vývoje v určitých oblastech a o vyhodnocování stavu a vývoje českého školství v národním i v mezinárodním kontextu, jelikož pracovní trh a vztahy sekundárního i terciárního vzdělávání prochází velice dynamickým vývojem, který je ovlivňován jak strukturálními tak technologickými změnami doprovázenými změnami v obsahu práce a s tím souvisejícím rozvojem kvalifikačních potřeb. Je třeba konstatovat, že rovněž je tendence zvyšující účast mladých lidí v terciárním vzdělávání. SVP se danou problematikou zabývá dlouhodobě a řeší ji v mnoha odpovídajících projektech (například v situaci terciárního

vzdělávání na pracovním trhu, analýze a projekce jeho potřeb či na přechod absolventů ze vzdělávání do zaměstnání a jejich uplatnění na trhu práce (SVP 2015).

Tab. 3.5 Počet absolventů vysokých škol za rok 2011-2014

| | 2011 | 2011 (%) | 2012 | 2012 (%) | 2013 | 2013 (%) | 2014 | 2014 (%) |
|---------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|---------------|---------------------|
| veřejné VŠ | 69 487 | 83,5 | 71 745 | 83,4 | 71 937 | 84,0 | 71 411 | 84,8 |
| soukromé VŠ | 13 293 | 16,0 | 14 171 | 16,5 | 13 535 | 15,9 | 12 636 | 15,0 |
| státní VŠ | 383 | 0,5 | 58 | 0,1 | 86 | 0,1 | 142 | 0,2 |
| Celkem | 83 163 | - | 85 974 | - | 85 558 | - | 84 189 | - |

Zdroj: SVP (2016), vlastní zpracování

Za poslední roky dochází v počtu absolventů vysokých škol k zásadním změnám, jejich počet se zvýšil 2,8 krát mezi roky 2002/2003 a 2011/2012, což vyjadřuje v absolutních číslech nárůst o více než 55 tisíc lidí, kteří v daném roce absolvovali vysokou školu. Od roku 2012 se však tento růst zastavil a došlo dokonce i k mírnému poklesu, přibližně každý rok o 500 studentů. V roce 2014 ročně absolvuje vysokou školu asi 84 tisíc absolventů. Předešlý růst byl způsoben absolventy, kteří se rozhodli vystudovat pouze bakalářský typ studia, ovšem v současnosti studenti ve velké míře dále pokračují. Týká se to zhruba 65 % z nich. Tento trend způsobil také pomalejší růst absolventů vstupujících na trhu práce. V současné době na trh práce vstupuje zhruba 52,5 tisíce absolventů, což je o 130 % více než před deseti lety (Zelenka a Koucký 2013).

Na trhu práce mají absolventi s terciárním vzděláním nepochybně výhodu a mnohem snáze nalézají pracovní uplatnění a míra jejich nezaměstnanosti je výrazně nižší než míra nezaměstnanosti osob s nižším vzděláním. Ovšem stále existují rozdíly v nezaměstnanosti absolventů rozdílných škol a odlišných oborů, jelikož se do těchto odlišností promítají různorodé vlivy, které školy nemohou ovlivnit (například různou úroveň regionálního trhu práce). Nicméně zkoumání diferencí v nezaměstnanosti absolventů vysokých škol stojí za pozornost. Jednotlivý počet nezaměstnaných absolventů zachycuje následující tabulka, kdy pojem nezaměstnaný absolvent nám říká, že se jedná o takového uchazeče, který je registrovaný na úřadu práce a který úspěšně ukončil školu maximálně před dvěma lety (SVP 2015).

Tab. 3.6 Počet nezaměstnaných vysokoškolských absolventů za rok 2008 – 2014 (v %)

| Stupeň studia | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Bakalářský | 365 | 542 | 844 | 987 | 939 | 1 514 | 1 471 |
| Magisterský | 652 | 845 | 1348 | 1 594 | 1 111 | 1 695 | 1 641 |
| Doktorský | 32 | 34 | 34 | 53 | 56 | 86 | 89 |
| Celkem veřejné VŠ | 1 049 | 1 421 | 2 245 | 2 634 | 2 106 | 3 295 | 3 201 |
| Bakalářský | 70 | 93 | 147 | 236 | 260 | 384 | 342 |
| Magisterský | 19 | 27 | 63 | 77 | 82 | 140 | 155 |
| Doktorský | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Celkem soukromé VŠ | 89 | 120 | 210 | 313 | 342 | 525 | 498 |
| Bakalářský | 4 | 2 | 6 | 5 | 9 | 13 | 12 |
| Magisterský | 0 | 1 | 4 | 6 | 12 | 17 | 6 |
| Doktorský | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Celkem státní VŠ | 4 | 3 | 10 | 11 | 21 | 30 | 20 |
| Celkem VŠ | 1 142 | 1 544 | 2 465 | 2 958 | 2 469 | 3 850 | 3 719 |

Zdroj: SVP (2016), vlastní zpracování

Z tabulky 3.6 lze vyčíst, že v období mezi dubnem 2010 a dubnem 2012 zůstaly počty nezaměstnaných absolventů vysokých škol zhruba stejné, zatímco v tabulce 3.2 lze vidět, že počet nezaměstnaných absolventů středních škol s maturitou i bez maturity o něco poklesly. V roce 2013 došlo k výraznému růstu počtu nezaměstnaných absolventů VŠ, v průměru asi o 56 %, což je zároveň i míra růstu v případě absolventů VŠ. Mezi roky 2011 až 2014 vzrostly nejvíce počty nezaměstnaných absolventů VŠ, a to o více jak 235 %. Značný nárůst je do značné míry způsoben růstem počtu absolventů VŠ vstupujících na trh práce, ale čísla ukazují, že následky ekonomické krize se nevyhnuly této skupině o nic méně, než absolventů s nižším vzděláním. Zejména negativním rokem pro absolventy byl rok 2013, kdy počet nezaměstnaných v celé ČR totiž vzrostl jen o necelých 14 %, tedy značně méně než zmiňovaných 56 % v případě absolventů (Zelenka a Koucký 2013). V tabulce 3.6 je uveden ukazatel míra nezaměstnanosti absolventů VŠ, která se rovná počtu nezaměstnaných absolventů ku rozdílu mezi celkovým počtem absolventů a počtem dále studujících na VŠ. V analýze je použita míra nezaměstnanosti absolventů, kteří ukončili studium v období nula až dva roky před datem zjišťování a pro srovnání se SŠ jsou používány jak dubnové hodnoty, tak i stejný časový interval.

Tab. 3.6 Míra nezaměstnanosti vysokoškolských absolventů za rok 2008 – 2014 (v %)

| Stupeň studia | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Bakalářský | 3,7 | 4,6 | 6,0 | 6,1 | 5,0 | 7,7 | 7,2 |
| Magisterský | 2,1 | 2,6 | 3,6 | 4,0 | 2,7 | 4,0 | 3,9 |
| Doktorský | 1,0 | 1,0 | 1,5 | 1,8 | 1,6 | 2,5 | 2,6 |
| Celkem veřejné VŠ | 2,4 | 3,0 | 4,1 | 4,5 | 3,3 | 5,1 | 4,9 |
| Bakalářský | 2,7 | 2,7 | 3,3 | 3,6 | 3,2 | 4,8 | 4,3 |
| Magisterský | 1,1 | 1,0 | 1,6 | 1,5 | 1,4 | 2,3 | 2,7 |
| Doktorský | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 12,5 | 4,5 |
| Celkem soukromé VŠ | 2,1 | 2,0 | 2,5 | 2,7 | 2,5 | 3,8 | 3,6 |
| Míra nezaměstnanosti (duben) | 2,3 | 2,8 | 3,9 | 4,2 | 3,2 | 4,9 | 4,7 |
| Míra nezaměstnanosti (září) | 5,0 | 5,8 | 6,6 | 6,5 | 5,8 | 7,8 | - |

Zdroj: SVP (2016), vlastní zpracování

Míra nezaměstnanosti absolventů VŠ ve školním roce 2012/2013 vrostla. Tento nárůst se týkal všech typů vysokoškolského vzdělání, ovšem byl především způsoben poměrně výrazným zvýšením míry nezaměstnanosti u bakalářských programů, jak u veřejných tak i u soukromých VŠ. Největší nárůst lze spatřit v bakalářském programu veřejných VŠ, kdy v roce 2012 byla míra nezaměstnanosti 5,0 % a v roce 2013 7,7 %. Přitom roky předcházející nevykazovaly v míře nezaměstnanosti absolventů mezi bakalářským a magisterským programem takové odchylky a zdálo se, že pracovní trh přichází bakalářům konečně na chuť. Rostoucí tendenci lze spatřit i u doktorského studia, je tak vidět, že ani doktorský titul neznamená jistou pracovní pozici. Z tabulky je patrné, že lepší zaměstnatelnost vykazují absolventi soukromých VŠ, oproti veřejným vysokým školám. V roce 2013 je míra nezaměstnanosti 3,8 %, zatímco u absolventů veřejných škol byla 5,1 %. Jsou za tím jednotlivé příčiny, jednak řada soukromých škol působí v Praze, kde se snadněji lze uplatnit. Také počet absolventů soukromých škol je méně než studentů veřejných škol a je samozřejmě zřejmé, že absolventi navštěvující soukromé školy jsou lidé staršího věku, kteří už zaměstnání mají a jen si doplňují nebo zvyšují svou kvalifikaci. Ovšem i přes značný růst není výše míry nezaměstnanosti absolventů VŠ, zejména ve srovnání se zahraničím alarmující. Expanze počtu vysokoškoláků přicházejících ze škol na pracovní trh vede k tomu, že při hledání práce to znamená čím dál tím větší konkurenci na trhu práce. V delším časovém horizontu budou mladí vysokoškoláci muset slevit ze svých nároků (například na mzdu), než že se budou častěji objevovat mezi nezaměstnanými.

Problematikou zaměstnanosti absolventů vysokých škol se zabývá nový projekt Reflex 2013. Je zaměřen na uplatnitelnost absolventů VŠ na trhu práce a hodnocení získaného vysokoškolského vzdělání, který se týká dvou cílových skupin. Navazuje například na mezinárodní a významné projekty REFLEX (16 evropských zemí včetně ČR a Japonsko, 2004–2007) nebo a REFLEX 2010. Hlavním cílem projektu bylo zmapovat co nejlépe zaměstnatelnost a uplatnění absolventů VŠ na trhu práce. V projektu byla hlavní skupina ustanovena z absolventů všech studijních programů na všech VŠ po dobu pěti let od získání vysokoškolského diplomu (2008 – 2012) a druhá skupina byla skupina zaměstnavatelů (SVP 2016a).

Výsledek šetření projektu Reflex 2013 byl vydán v roce 2014. Zelenka, Koucký a Ryška (2014) píší, že v šetření byl použit dotazník, který se zaměřil na otázky vzdělávání před VŠ, na praxi před a během studia, proč si vybrali daný obor, hodnotili také kvalitu výuky a vyučujících. Následně se dotazník věnoval prvnímu zaměstnání, zda odpovídalo dosažené úrovni či oboru studia a samozřejmě, že rozsáhlý prostor byl věnován kompetencím. Závěrem projektu bylo, že se očekává stále dynamický růst osob v terciárním vzdělávání. Od poloviny devadesátých let se počet absolventů VŠ zvýšil o 10 %, kdy se tento nárůst na trhu práce projevuje v globálních charakteristikách jejich uplatnitelnosti. Zvýšil se tedy podíl vysokoškolských vzdělaných profesí, u nichž před několika lety byl počet skoro nulový. Například u některých povolání bude považováno alespoň bakalářské vzdělání, i když v současnosti stačí pouze středoškolské. Je pozoruhodné, že samotní absolventi nejčastěji odpovídali, že vysokoškolské vzdělání a dovednosti získané při studiu v pracovním prostředí skoro neuplatní. Je nutné ovšem dodat, že je to pouze individuální názor. Závěrem práce také byla problematika týkající se změny v příjmech absolventů. V roce 2014 vlivem ekonomických potíží a navýšením počtu absolventů se výdělky této skupiny průměrně snižují. Pokles sice není plošného charakteru, jelikož existuje rozdíl mezi obory a samotnými VŠ, i tak nejsou dle představ samotných jedinců. Příkladem může být snížení platu v oboru ekonomie, jelikož studentů stále přibývá. Opakem je nedostatek techniků, kde se zaměstnavatelé chystají příjmy navyšovat, avšak ne všem. Rozdílnost mezi VŠ je velká, i samotní zaměstnavatelé tvrdí, že si všímají, odkud absolventi vzdělání mají. U absolventů Fakulty sociálních věd Univerzity Karlovy a pražské VŠE příjmy neklesají. Podobná situace nastává i u právnických oborů, které se řadí k nejlépe placeným. Největší pokles příjmu nastal u humanitních a zemědělských oborů. Největší nárůst příjmu nastal u absolventů technického zaměření, v lékařském a pedagogickém oboru. Mezi další významné závěry patří zvýšení výrazného podílu

studentů, kteří pracují během studia. Například v roce 2010 studenti ve 32 % pokračovali po ukončení studia v zaměstnání, které měli během studia, v roce 2013 už to bylo 48 %. Absolventi se tedy přizpůsobují aktuální situaci na trhu práce. Ovšem na druhé straně, absolventi, kteří zůstanou v zaměstnání hned po studia, jsou po určitém čase na tom hůře, než ti, kteří práci vyměnili. Jelikož může nastat situace, kdy zaměstnavatel vlastně ani nezaregistruje, že absolvent už studium dokončil, a nezlepší mu tak jeho platové podmínky. Pochopitelně zase to není univerzální, jak v předchozím příkladu. V oblasti spokojenosti s prací a hodnocení získaného vzdělání nedošlo k nějak výrazným změnám. Ani co se týče opakované volby studia, nejsou výsledky nějak odlišné. Stejně i jako v předcházejících letech by průměrně dvě třetiny studentů opakovaly volbu VŠ. 12 % absolventů by volilo jiný obor na stejné škole a 6 % by volilo jinou VŠ, ale obor by si ponechali. Dokonce 12-15 % by ovšem volilo úplně jinou VŠ a jiný obor. Mírný nárůst nastal u absolventů, kteří by studovat už nešli vůbec. Poslední podstatný závěr projektu se týkal kompetencí na trhu práce, což v největší míře narostly požadavky spojené s flexibilitou. V největší míře jsou na pracovních pozicích vyžadovány po absolventech VŠ kompetence týkající se znalostí managementu, inovací a mobilizací lidských zdrojů. V nejnižší míře je požadována podnikavost. Největší nedostatky jsou spatřovány v tzv. měkkých kompetencích, hlavně dovednost komunikovat s lidmi a schopnost zvládat zátěžové situace. A samozřejmě další jako je dovednost řešit problémy, samostatně se rozhodovat a nést zodpovědnost. Z výsledku projektu je patrné, že je velmi podstatné sledovat uplatnění absolventů, jelikož četné charakteristiky sledují nové trendy, které by neměly zůstat bez povšimnutí. Jedná se o celkový systémový rozvoj struktury, objem terciárního vzdělávání a podpory rozvoje informačního prostředí, ovšem na druhé straně VŠ získávají důležité informace pro úpravu strategie rozvoje a fungování. Výsledky šetření ukazují, že je velmi významné, aby se další šetření uplatnění absolventů opět opakovalo.

4. Problémy uplatnitelnosti absolventů středních škol na trhu práce v České republice

Nezměníme-li přístup ke vzdělávání, hrozí, že neobstojíme v celosvětovém měřítku, jelikož význam vzdělání neustále roste. Je důležitým faktorem konkurenceschopnosti, ekonomického růstu a znakem nové znalostní společnosti. Lidé v nejrozličnějších oborech budou nuceni přijímat nové poznatky a nadále se vzdělávat. Jinak nejsou schopni se vyrovnávat se změnou prostředí kolem nich (Pelikán 2012). Musí se také předpokládat, že mnohé tradiční obory v některých regionech zaniknou a budou nahrazeny obory novými. Sféra výchovy a vzdělávání má mnoho problémů, které se pokoušíme jak v teorii, tak v praxi řešit. Často však unikají otázky či podněty pro vytvoření lepších podmínek pro zkvalitnění celého školského systému. Skácelová a Vojtěch (2009) tvrdí, že přijetí čerstvého absolventa znamená většinou pro zaměstnavatele určitý krok do neznáma, jelikož jeho schopnosti, dovednosti, odborné a profesní znalosti neodpovídají výkonu povolání. Navíc mnohdy sami absolventi netuší, co konkrétně by chtěli dělat a vyzkouší v krátké době více povolání. To představuje nepochybně riziko pro zaměstnavatele (například nedostatečná jistota, zvýšení nákladů na zaučení). Z těchto důvodů jsou vymezeny určité okruhy problému, které jsou nutné řešit.

Pelikán (2012) tvrdí, že jedním ze základních problémů státní vzdělávací politiky je definování vazby mezi ekonomickými faktory, pracovní silou a vzděláním. **Struktura vzdělání se nekryje s požadavky pracovního trhu.** Jedná se o soulad vzdělání s potřebami společnosti na trhu práce s kvalifikovanými odborníky. Soudobé problémy se zaměstnáváním absolventů škol naznačují, že existují velké disproporce v zaměření řady škol, které produkují velké množství absolventů stejného nebo obdobného oboru a naopak je značných deficit v oblastech, kde je absolventů málo a mohli by se snadněji uplatnit na trhu práce. S tímto problémem se pojí také otázka flexibility budoucích absolventů, za předpokladu, že většina z nich nezůstane, jako dříve, po celý život v jedné profesi. Vojtěch a Úlovcová (2015) dodávají, že trh práce je neustále se měnící prostředí, které je ovlivněno segmentací a restrukturalizačními změnami, technologickými změnami i proměnlivým ekonomickým klimatem. Tato měnící se situace nese právě riziko v souvislosti s dostupností kvalifikované pracovní síly. Nízkou dostupností pracovníků trpí především sekundární sektor. S tím souvisí i pojetí systému rekvalifikací a celoživotního vzdělávání. Jak uvádí Přinosilová (2007) v praxi

se při volbě střední školy obvykle setkáváme s neadekvátními představami ze strany jak žáků, tak jejich rodin. Mezi hlavní důvody se řadí přecenění schopností a dovedností žáka jeho rodiči vzhledem k možnostem svého dítěte. Motivace rodičů vychází ze snahy zajistit svému dítěti, pokud možno dobrou budoucnost a nejlépe vysokoškolský titul. Hlad' o a Balcar (2012) píší, že mezi dalšími příčinami je nedostatečná informovanost žáků a jejich rodičů o volbě studijního zaměření a skutečnost, že se rozhodují jen na základě jednostranných informací, a to spíše vlastních představ či nereálných přání, nikoliv však podle uplatnění žáka v budoucnosti na trhu práce s potřebami společnosti. Vaš'átková a Prášilová (2007) tvrdí, že problémem v této oblasti jsou zřizovatelé. Jelikož právě oni mohou výrazně zasahovat do práce škol, kdy míra jejich zásahu či podpory se v jednotlivých místech či regionech významně liší (Šedivá 2006). Rozhodování o slučování či zavírání některých škol se často opírá hlavně o faktory ekonomické, nikoli pedagogické. Školská zařízení jsou financovány na základě normativu a tedy cílem školy je získat jakýmkoliv způsobem co největší počet žáků. Dochází k tzv. „boji o žáky“, kdy škola chce prokázat svou opodstatněnost na trhu vzdělání. Konkurenční boj mezi školami je ostrý a vývoj demografické křivky nasvědčuje, že tomu tak bude i nadále. Vybudovat si tak dobrou image školy je stále složitější. Přitom si zřizovatelé bez ohledu na skutečný zájem žáků direktivně rozhodnou, kolik tříd, která škola v daném roce otevře (Vaš'átková a Prášilová 2007).

Druhým diskutovaným problémem státní vzdělávací politiky je **vztah mezi všeobecným přístupem ke vzdělávání a kvalitou dané výuky**. Dochází k stále většímu nárůstu počtu žáků, kteří získávají střední vzdělání s maturitou. Tento problém vede k celkovému růstu průměrné vzdělanosti, což má za následek snížení úrovně kvality vzdělání, jelikož požadavky a nároky se musí přizpůsobit ne nejlepším, dokonce ani ne průměrným, ale spíše slabším žákům a studentům. S touto problematikou souvisí i třídění žáků již v raném či pozdějším věku na ty, kteří budou dále studovat, a na ty, kteří si svou profesní kvalifikaci získají již na střední škole. V České republice se to promítá do praxe v podobě existencí víceletých gymnázií paralelně s gymnázii čtyřletými a středními odbornými školami (Pelikán, 2012). Výzkumy zjišťující dopady rozdělování žáků na základě jejich schopností do různých proudů studia, které již mají dlouhou tradici. Jednoznačným příkladem je skutečnost, že po odchodu nadaných žáků do víceletých gymnázií začnou v třídním kolektivu chybět tzv. „tahouni“, kteří motivují slabší žáky k výkonnější práci, souvisí s tím také rostoucí potíže s nekázní a menším časovým prostorem pro učení žáků na základní škole. Motivace učitelů tímto problémem klesá, ale také z důvodu nedostačujícího finančního ohodnocení.

Jako učitelé na víceletých gymnáziích si přilepší oproti základním školám a tak i mladí absolventi vysokoškolského studia nezačnou působit na základních školách, ale právě na víceletých gymnáziích. Z tohoto důvodu dochází k diferenciaci nejen žáků, ale také vyučujících (Greger a Holubová 2010). Následný přechod žáků a studentů na vyšší stupeň školy musí v případě prestižnějších škol žáci uspět u přijímacích zkoušek. Studenti víceletých gymnázií především těží z motivujícího prostředí školy a svými spolužáky, kteří mají vyšší aspirace ohledně následujícího studia. Přiznání skutečnosti, že je předcházející škola v některých oblastech žáka nepřipravila, by se jí tedy mohlo vrátit jako bumerang v menším počtu zájemců o studium, jelikož by se rodiče obávali, že škola dostatečně nepřipraví žáky (Vašátková a Prášilová 2007). S kvalitou výuky se nese také problém vzdělávání na soukromých středních školách. Kvalita nestátních škol je jednou z neverifikovaných a nevyjasněných otázek českého školství. Je nutné podotknout, že o kvalitě nestátních škol je k dispozici jen minimum informací. Existuje rozdílnost oproti veřejným školám ve výstupních charakteristikách, vstupních a procesuálních parametrech. Vstupní parametr lze uvést na příkladu odlišnosti vybavení a zázemí školského prostředí. Většinou studenti na soukromých školách mají nejnovější a tak moderní zařízení, jelikož rodiče jsou schopni platit vysoké školné, z kterého se vybavení hradí. Problém je však u přijímacího řízení, kdy nejde až tak o výsledky žáka, ale o platební schopnost rodičů. Procesuální parametr definuje odlišnost v používání vzdělávací programů a výukových metod. Poslední výstupní charakteristika zahrnuje rozsah a kvalitu výsledků. Chybí například zjištění o tom, jaký dlouhodobý efekt má vzdělávání v nestátních školách ve sféře ekonomické a sociální, např. vybavenost absolventů soukromých středních škol pro práci různých profesí nebo pro další studium (Průcha 2009).

S tím částečně souvisí i třetí okruh problémů a to otázka **institucionální tvorby školské soustavy**. U nás se setkáváme s řadou duplicitních typů studia, například některé profese se připravují souběžně. Na středních odborných školách, vyšších odborných školách nebo v bakalářském studiu na školách vysokých tentýž typ pracovníků. Hlavním příkladem takové profese je příprava zdravotnických profesí, kde stále přetrvává paralelnost přípravy na zdravotnických VOŠ a na bakalářských oborech lékařských fakultách univerzit (Pelikán 2012). Existují duplicitní typy studia, ale prokázalo se, že zvyšování dosažené úrovně vzdělání má za následek snížení nezaměstnanosti či zkrácení doby potřebné k nalezení prvního zaměstnání a tak význam vzdělání na trhu práce je zcela nesporný. V současné době je skoro standardem pro mladé lidi mít přinejmenším střední vzdělání s maturitou.

Podstatným kritériem je, zda absolventi získají kvalifikované pracovní místo, které odpovídá oboru dosaženého vzdělání. Není vůbec překvapivé, že absolventi pracují na méně kvalifikované pracovní pozici než osoby, které jsou zaměstnané delší dobu. Což však překvapující je, že výrazné rozdíly jsou u osob s dosaženým vysokoškolským vzděláním, kdy tento fakt lze dát do souvislosti s obecným a sdíleným tvrzením, že „vysokoškoláci“ přebírají pracovní pozice „středoškolákům“. Zaměstnavatel raději přijme středoškoláka, jelikož mu nemusí nabídnout vysoké platové ohodnocení. A proto můžou nastat dvě situace, vysokoškolák do svého životopisu svůj titul nenapíše nebo zvolí situaci, kdy je dočasně bez práce, než aby přijal nekvalifikovanou a špatně placenou pracovní pozici, kde by nemohli uplatnit své vzdělání a tak dochází k nezaměstnanosti absolventů (Nývtl a Bartoňová 2011).

Pelikán (2012) píše, že čtvrtým okruhem vzdělávací koncepce je **problematika kurikulární**. V současné době došlo k velkým a radikálním změnám po zavedení tzv. rámcových a posléze i školních vzdělávacích programů. U nás vytvořené rámcové vzdělávací programy usilovaly zejména o propojení učiva do smysluplných celků, což mělo odstranit izolovanost jednotlivých předmětů. Byl vybudován jako východisko a současně cíl vzdělávání, ale program nesplnil očekávání zejména v malém propojení s vědomostní strukturou vzdělávání, také není dostatečně specifický, aby mohl sloužit jako návod pro učení a hodnocení. Je otázka, zda i nedostatečné či nevyhovující výsledky státních maturit nemají jeden z kořenů právě zde. Problematické jsou zejména školní vzdělávací programy, které si má každá škola vytvořit na základě rámcových vzdělávacích programů, kdy často dochází k úplné nekompatibilitě programů jednotlivých škol. Přechod žáka nebo studenta na jinou školu je doprovázen častým a velkým traumatem. Podle Průchy (2009) se v českém odborném školství vzdělávací programy koncipují lineárně, v trvání několika let. Student už na začátku svého studia se musí rozhodnout pro určitý vzdělávací program, aniž by měl možnost svou volbu v průběhu studia korigovat či změnit. Prostupnost mezi jednotlivými programy je tedy značně omezena a znamená zpravidla začít nový vzdělávací program od začátku. V případě, že student odejde ze studia předčasně nebo studium neukončí příslušnou zkouškou závěrečnou či maturitní, získané vzdělání se mu nijak neuzná. Vašátková a Prášilová (2007) navazují na problém rámcových vzdělávacích programů, které začleňují do struktury školního vzdělávacího programu autoevaluaci školy. Jelikož ze školského zákona je určena školám povinnost cyklicky provádět tzv. vlastní hodnocení. Na školy je vyvíjen tlak, aby sledovaly dosahování svých projektovaných vizí i jednotlivých cílů a na zjištěná fakta rychle reagovala. Jelikož práce se zpětnou vazbou a učení z předchozích zkušeností je důležitým předpokladem

pro využití pozitivního potenciálu školy. Prášilová (2007) tvrdí, že není jasná koncepce a chybí kompaktní systém evaluace propojující celý vzdělávací systém, také doposavad nejsou formulovány evaluační standardy a není tak vyřešena problematika základního učiva. Neexistují ani oficiální statistické údaje pro srovnání a stanovení vzdělávacího standardu v referenční podobě. Také propojení a součinnost mezi externími a interní evaluací škol jsou nejasné z důvodu nezveřejnění metodiky a dlouhodobé koncepce práce české školní inspekce.

Důležitý pátý okruh se týká problému uplatitelnosti absolventů, který tkví v **nedostatečné spolupráci škol se zaměstnavatelskou sférou** a v **nedostatečné praxi** získané během studia. Tyto příčiny spolu úzce souvisí. Co se týče praxe studentů středních škol je vidina problému do očí bijící. Za prvé odborné praxe neprobíhají v reálném pracovním prostředí, a když už probíhají tak v minimálních hodinových dotacích. Za druhé u technologicky náročnějších odvětví vybavenost škol neodpovídá konkrétním moderním trendům, technologickým vybavením a potřebám trhu práce, jelikož školy nemají dostatečné finanční prostředky na rekonstrukci a obnovu laboratoří či dílen. Negativně hodnocena je také spolupráce škol se zaměstnavateli, jelikož by měla fungovat úzká spolupráce mezi odborníky na trhu práce a školami. Zaměstnavatelé minimálně zasahují do výuky, například prostřednictvím stáží, exkurzí nebo zajištěním praxe přímo v provozu či prostřednictvím externí výuky odborníků ve školách. S tímto problémem úzce souvisí také nedostatečné informace o pracovní náplni jednotlivých oborů a jejich uplatnění. Vyučeným absolventům chybí informace například o volných pracovních místech, znalosti práva, či o jednotlivých možnostech uplatnění na trhu práce (Skácelová a Vojtěch 2009). S tímto okruhem souvisí ještě další problém a ten lze spatřit v **nedostatečné motivaci absolventů** k hledání pracovního místa a v **nedostatečném zájmu zaměstnavatelů o absolventy škol**. Nejdůležitější faktor při hledání samotného zaměstnání u absolventů je právě aktivní přístup. Při vysokých nárocích, neochotě pracovat či při absenci motivace najít si pracovní uplatnění v oboru se objeví samozřejmě problémy. Příčiny horšího uplatnění mohou být také nízká prestiž manuálních a řemeslných povolání, či nízká úroveň seberealizace a samostatnosti ze strany absolventů. Pracovní místa absolventi odmítají z různých důvodů, například špatné finanční ohodnocení nebo nevhodné pracovní podmínky, také nechtějí pracovat kvůli nezájmu a perspektivitě oboru, odmítají dojíždět do zaměstnání, nechtějí pracovat na směny (o víkendech) nebo pracují raději na černo.

Pro úspěšný vstup absolventů škol na trh práce jsou také důležité kompetence. Šestý okruh problému lze tedy spatřit, v tom, že **jednotlivé kompetence absolventů neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů**. Naopak ty by měli co nejvíce odpovídat tomu, co od nich budoucí zaměstnavatelé očekávají. Procházková (2000) tvrdí, že kompetence jsou potřebné pro uplatnění v profesním životě a je důležité absolventům umožnit rozvíjet a inovovat své schopnosti. Pro žáky je avšak nadmíru obtížné propojit své schopnosti, dovednosti a vědomosti tak, aby jednali dle toho, jak je to potřebné v pracovním prostředí. Samotný pojem kompetence má mnoho definování. Průcha (2009) pracuje s pojmem kompetence a tvrdí, že je to obecná způsobilost založená na vědomostech, zkušenostech, schopnostech, dovednostech a hodnotách, kterou si subjekt vytváří v důsledku svého vzdělávání. Způsobilost neboli kompetence – to je jazyk, kterým jsou v národní soustavě povolání (dále jen NSP) popisovány požadavky na vykonavatele práce. Říkají, co má zaměstnanec znát, umět a jak se má chovat. Tato problematika má mnoho dělení, ale mezi nejčastější řadíme kompetence měkké, obecné a odborné (NSP 2015). Během posledních dvou desetiletí se fráze „klíčové kompetence“ rozšířila ze sféry odborného vzdělávání do všech vzdělávacích oblastí. Tento vývoj silně podporovaly orgány EU, OECD a další instituce. Dnes jsou kompetence včleněny jako základní cílové kategorie do kurikulárních dokumentů všech vyspělých zemí, operují s nimi didaktické modely vzdělávání různých předmětů a oborů. V současné době se staly i součástí měření vzdělávacích výsledků žáků a studentů v mezinárodních evaluacích (Průcha 2009). Pro uplatnění absolventů na trhu práce jsou důležité profesní a klíčové kompetence (Procházková 2000). Národní soustava povolání (2015) definuje kromě profesních a klíčových kompetencí také měkké kompetence. Jedná se o souhrn požadavků potřebných pro kvalitní provedení jednotky práce, nezávislých na konkrétních odbornostech, ale na komplexních schopnostech člověka. Mezi měkké kompetence řadíme například efektivní komunikaci, kreativitu, flexibilitu, samostatnost, řešení problémů, vedení lidí, aktivní přístup či celoživotní učení. Obecné dovednosti jsou souborem všeobecných požadavků potřebných pro výkon práce, které zcela nesouvisí s danou profesí. Zde patří počítačová, jazyková a numerická způsobilost, také způsobilost k řízení osobních automobilů, ekonomické a právní povědomí. Poslední odborné znalosti jsou souborem odborných požadavků (teoretických a praktických dovedností) potřebných pro výkon profesí (Kalousková a Vojtěch 2008).

Procházková (2000) tvrdí, že Česká republika do značné míry kopíruje vývoj kvalifikačních požadavků od vyspělých zemí EU. Ve sféře práce vyplývá několik podstatných trendů, které značně ovlivňují požadavky na kompetence a dovednosti absolventů škol. Obvykle platí, že zaměstnanost se posouvá od výroby k nepřímým řídicím, plánovacím a kontrolním pracím. V současné době se nachází trend v rostoucím počtu technických odborníků oproti výrobním dělníkům, ve výrobě se pak zvyšují nároky na kvalifikace pracovníků. Význam získávají, jak vlastní odbornost, tak obecné kompetence, jako je komunikace, práce v týmu, schopnost logického myšlení a zorganizovat si práci apod. Nadále dochází k přesunu pracovních sil do sektoru služeb, resp. celé terciární sféry, výrazně se rozšiřují služby celospolečenského charakteru (věda, zdravotnictví, vzdělání či zábava). Na tyto profese se kladou menší požadavky na manuální zručnost, za to větší důraz na intelektuální schopnosti, všeobecnou vzdělanost a sociální způsobilost. Uvedené trendy jednoznačně **vyžadují flexibilně připravené absolventy** schopné přizpůsobovat se změnám, ochotné se vzdělávat a také ukazují, že není účelné mít úzce zaměřené specialisty s profesními kompetencemi, ale počáteční odborné vzdělávání musí směřovat k základní profesní přípravě s rozvinutými základními dovednostmi. V soudobé společnosti je kladen důraz na klíčové kompetence a osobitý rozvoj absolventa. V oblasti profesní složky vzdělání je důležité poskytnout rozsáhlou profesní přípravu použitelnou pro rozsáhlý okruh činností, nikoliv pouze pro jedno povolání. Podstatné východisko pro zlepšení přípravy absolventů na trhu práce je větší tlak na lepší kvalitu služeb a výrobků na jedné straně a vysokou produktivitu práce na straně druhé zvyšuje potřebu rozvíjet další pokrokové a moderní technologie a novou organizaci práce. Ve vzdělávacím procesu činí velké problémy vytvořit pracovní prostředí pro přípravu absolventů na nejmodernější technologie. Hlavním nedostatek většiny škol je, že nepoznali moderní výrobní metody, v kterých se neumějí orientovat a neznají příslušné novodobé stroje a nástroje. V současné době je velkým trendem vznik malých firem, které kladou větší důraz na schopnosti řešit problémy, pracovat v týmu, snížit prostoje strojů a pomáhat rychle převádět změny vycházející z poptávky do nových návrhů výrobků a služeb. Namísto rutinních činností a úkolů vstupují do popředí schopnosti inovace a bezodkladného řešení problémů s údržbou strojů i při plnění stále se měnících potřeb obsluhy. V dnešní společnosti dochází k ekonomickým a společenským změnám, které velmi ovlivňují sféru práce v podnicích, kdy základním heslem je konkurenceschopnost a zvýšená produktivita. Řešení tohoto předpokladu není v množství vykonané práce, ale podstatou řešení jsou moderní technologie a vysoká zodpovědnost zaměstnanců, vyplývající z osobních kvalit a postojů zaměstnanců, a tedy i absolventů. Nesmí se tedy opomíjet odborná složka vzdělání.

Je nutné rozvíjet u žáků iniciativu, vytrvalost, motivaci, sociální dovednosti a ochotu se učit. Rozvoj osobnostních kvalit však nabývá stále intenzivnějšího významu a v mnoha oborech se stává i v profesní složce převažující (Kalousková a Vojtěch, 2008). Základní otázkou při požadavcích zaměstnavatelů je zda preferují klíčové dovednosti či odbornost. Podle Doležalové a Vojtěcha (2013) dávají zaměstnavatelé při přijímání nových pracovníků odlišnou míru preference profesní specializaci a obecným klíčovým dovednostem. Obecně zaměstnavatelé opětovně zdůrazňují, že jejich požadavky a nároky na kompetence pracovníků se odvíjejí od odpovídající pracovní pozice. Přesto v obecné rovině je možné vypořádat, že jistou preferenci mají klíčové nebo profesní kompetence. Požadavky samotných zaměstnavatelů poměrně přesně vyjadřují potřeby trhu práce, které znalosti, dovednosti jsou pro úspěšné zahájení pracovního života nejvíce potřebné, přičemž jsou do určité míry odlišné v závislosti na sektoru národního hospodářství, ve kterém působí, což úzce souvisí zejména s oborovým zaměřením firem a s nejvíce obsazovanými pracovními pozicemi. Zaměstnavatelé tedy nepodceňují profesní dovednosti, ale větší význam kladou na rozvoj klíčových kompetencí, protože především požadují, aby zaměstnanci byli schopni a ochotni se dále učit, nést zodpovědnost či pracovat v týmu a být flexibilní. Pracovníci úřadů práce vyžadují odborné kompetence, kdy se velmi často objevuje i požadavek na komunikační schopnosti, schopnost práce s počítačem a jazykové schopnosti, kdy se požaduje aktivní znalost. Ještě častější je požadavek na znalost dvou jazyků, kdy se jazyková vybavenost požaduje i u méně kvalifikovaných profesí. Nároky se samozřejmě liší dle pozice a vzdělání. V současné době jsou absolventi vybaveni kompetencemi velmi podprůměrně. K nejčastějším příčinám neúspěchu patří nedostatečná schopnost sebereprezentace, špatné komunikační schopnosti, přeceňování vlastních schopností, nedostatečná produktivita práce nebo neschopnost se zařadit do provozu a pracovat na strojích a zařízeních ve firmě. K zvláště alarmujícím nedostatkům patří zvládání problémových situací a praktické používání cizích jazyků.

Ostatní problémy lze shrnout v jednotném okruhu. Jedná se například o snížení počtu středních škol, které se nepromyšleně ruší. V některých místech má za následek nejen zhoršení podmínek pro samotné žáky, kteří musejí dojíždět, ale i pro samotnou obec. Mnohdy je to příčinou či důvodem k stěhování do větších obcí. Vesnice bez školy se začínají vyliďňovat. Související oblast tohoto problému je samozřejmě financování školství. Vidina problému je ve stanovení preferencí ve financování vzdělávání. Budeme-li například financemi šetřit ve snižování počtu škol nebo zvýšením úvazků učitelů, abychom mohli část

vyučujících propustit, a zvýšíme-li výrazně počty žáků ve třídách, tím pádem dojde k omezení možnosti individuální práce se žáky, snížíme současně významně i kvalitu celého vzdělávacího procesu. Což se může v budoucnosti projevit výrazně nejen v ekonomické ztrátě ale ztrátou pro celou společnost i pro každého jednotlivce, který podobným systémem prošel (Pelikán 2012). Na závěr lze konstatovat, že výčet okruhů jistě není úplný. Jde spíše o pokus deskripce, které problémy jsou natolik klíčové, že by měly být řešeny nejdříve. Vytvoření uceleného zákona o vzdělávání, také lépe odpovídá představě o transformaci školství, která od poloviny osmdesátých let ve světě nahradila velké školské reformy. Snad těchto několik argumentů pro vznik státní vzdělávací politiky bylo dostačujících pro uvědomění si závažnosti nastolení tohoto klíčového problému.

5. Návrhy a doporučení

V této kapitole jsou uvedeny jednotlivé návrhy a doporučení, které by měly pozitivně napomoci ke snížení nezaměstnanosti absolventů středních škol. Je nezbytné si uvědomit, že nezaměstnanost není problémem jen jedné skupiny. Absolventi středních škol jsou u zaměstnavatelů znevýhodněni nedostatkem pracovních zkušeností, jak v odměňování, tak i při samotném získávání pracovního místa, jelikož nemají praxi. Přicházejí totiž ve velkém množství v období letních prázdnin a sami nemají potřebné zkušenosti s hledáním zaměstnání a dostávají se do těžké situace, jelikož jejich uplatnění je většinou zdoluhavý a náročný proces. Zlepšení podmínek zaměstnanosti souvisí s celkovou politikou zvyšování zaměstnanosti, například tvorba nových pracovních míst, podpora hospodářského růstu a samozřejmě aktivní politikou zaměstnanosti. Při získávání zaměstnání se značně projevuje kvalita a nastavení školské soustavy. Je nezbytné, aby školský systém v ČR vychovával takové absolventy, o které je na trhu práce zájem. Diplomová práce z provedené analýzy dospěla k závěru, že vzdělávací systém ve vazbě na připravenost absolventů středních škol při vstupu na trh práce má značné nedostatky. Lze tedy navrhnout jednotlivá zlepšení, která by měli pomoci s jednodušší uplatnitelností absolventů na trhu práce.

Jedním z možných způsobů, jak vylepšit situaci s uplatnitelností na trhu práce je **praktická příprava budoucích absolventů**. Jedná se zejména o zkvalitnění a rozšíření praktické přípravy ve školách. S tím se pojí celkově větší zaměření na praxi, aby studenti měli reálnou představu o skutečném pracovním prostředí. Tímto způsobem lze docílit užší, aktivnější a intenzivnější spolupráci škol se zaměstnavateli. Došlo by k zvýšení podílu

odborné praxe ve výuce, která by měla přispět k tomu, aby výuka reagovala na potřeby trhu. Dále umožnit individuální odbornou praxi ve firmách, například i v době prázdnin. Tato praktická výuka by měla probíhat pod dohledem vzdělaných odborníků, aby žáci měli možnost kontaktu se zaměstnavatelskou sférou již během studia a byli tak seznamováni s nejnovějšími trendy a technologiemi v daném odvětví a byli schopni uplatňovat své teoretické poznatky v praxi. Ovšem u teoretických znalostí je třeba se zaměřit také na **práci s informacemi**. V novodobé společnosti je nutný odklon výuky od memorování velkého množství znalostí, směrem k získávání sice základních obecných znalostí, ovšem všeobecného přehledu. Práce s informacemi je velmi důležitá, například samostatně informace zpracovávat, vyhledávat či vyhodnocovat. Absolvent by tak byl vybaven nejen teoretickými znalostmi, ale i praktickými dovednostmi a zkušenostmi. K této přípravě nepochybně souvisí získávání zkušeností prostřednictvím brigád, stáží a exkurzí. Nedostatečné povědomí o skutečných pracovních podmínkách totiž vede k vážným problémům při vstupu do pracovního života.

Propojení teoretické a praktické výuky úzce souvisí s **výchovou absolventů k větší samostatnosti**. Tento návrh tkví v podpoře vyučujících, aby své studenty vedly k samostatné práci, a také hlavně k samostatnému myšlení a úsudku. Již od prvních tříd základních školy by se měla věnovat pozornost předmětům související s rozvíjením logického a technického myšlení s ruční dovedností (například matematika, technické předměty, základy logiky). Absolvent by měl umět samostatně se rozhodovat, řešit úkoly, přicházet s novými nápady a rovněž své myšlenky a názory obhájit. Přitom je podstatné, aby studenti uměli pracovat s informacemi (například získávat je, využívat a vyhodnocovat). Důležitá je také práce v týmu, kdy musí být studenti a žáci schopni diskutovat o výsledcích své práce. Zároveň je nepochybně nezbytné, aby nesli zodpovědnost za své rozhodování a jednání, a to se všemi důsledky. Dále by se školy měly zaměřovat na celkový **rozvoj osobnosti** svých studentů, nejenom na intelektuální rozvoj, ale také na upevňování morálních vlastností. Jedná se především o výchovu k lidskosti, slušnosti, ohleduplnosti a rozvoj sociálních dovedností. Nebo také zavedení výuky pracovně-právních znalostí nezbytné pro získání povolání (například znalost práva, formy životopisu či etiketa a psychologický rozměr vystupování atd.).

Velmi podstatné je také se zaměřit na **přizpůsobení vzdělávací nabídky k potřebám trhu práce**. Doporučením pro tento okruh je aktualizace a inovace především na úrovni regionálního pracovního trhu, přičemž by neměly být podporovány obory, o které není

v současné době zájem a kde mají mnohem častěji absolventi problém s uplatněním na trhu práce. Naopak by měly být zaváděny obory, o jejichž absolventy je velký zájem. Specializovat se tak na koordinaci řízení odborného vzdělávání, například stanovit poradní základny pro odborné vzdělávání na národní úrovni nebo podpořit fungování krajských koordinačních základů se zaměřením na rozvoj vzdělávání v regionu. Pro sladování nabídky odborného vzdělávání se změnami trhu práce by bylo vhodné vytvořit systém predikcí pro potřeby trhu práce. Jelikož by mohly poukázat na nové trendy v potřebách zaměstnavatelů na celostátní i regionální úrovni a tím dát hodnotný základ pro strukturu podporovaných oborů, které se otevírají na školách. Odborné přednášky týkající se situace na trhu práce od zaměstnanců úřadů práce na jednotlivých školách by byli určitě také vítané, jelikož by studenti byli motivováni v hledání praxí či brigád. Zástupci firem by měli tak možnost seznámit přítomné studenty se svými požadavky na absolventy. Naopak studenti popřípadě rodiče by mohli mít dotazy, týkající se práce u jednotlivých zaměstnavatelů. Doporučením pro studenty je zúčastňovat se pravidelných akcí, jakými jsou například burzy, přehlídky škol či veletrhy. Je také čím dál tím větší požadavek na větší pružnost a prostupnost vzdělávací soustavy. S přizpůsobením vzdělávací nabídky k potřebám trhu práce souvisí mobilita pracovní síly, kterou ovlivňuje například nabídka bydlení. Mohla by tak pomoci podpora pro mladé (tzv. startovací byty) nebo rozvoj dopravní dostupnosti a také její ekonomická přijatelnost. V tomto okruhu lze také navrhnout například právo na **první zaměstnání absolventů a mladistvých**. Ovšem toto doporučení sebou nese velké změny v politické, zákonné i hospodářské sféře, které by muselo být doplněno řadou zákonných a kontrolních opatření, včetně zajištění relativně přiměřené odměny za práci. Musela by být také nastavená permanentní státní kontrola a skutečná vymahatelnost právní a hospodářské ochrany.

S touto problematikou souvisí také větší **propagace odborného vzdělávání**, kdy jeho popularizace a kladná medializace by mohla zvýšit zájem studentů o tyto obory. Je tak třeba zvýšit atraktivitu především učňovský a technických oborů. Musí tedy dojít k posílení kariérového poradenství, podpořit pozici kariérového poradce na školách, finančně a metodicky podpořit kvalitu kariérového vzdělávání studentů. Neboť v některých případech absolventi sice daný obor vystudují, ovšem hledají uplatnění v jiné profesi, než na jakou byli připravováni. V této souvislosti lze doporučit, aby se více zaměřilo na vybudování profesní hrdosti absolventů a zvýšení prestiže jednotlivých oborů, zejména dělnických, nebo rozšíření a popularizaci studentské tvořivosti. Například vypisováním tematických úkolů, organizováním soutěží a po jejich vyhodnocení, poskytovat možnost zahraničních studijních

stáží. Poté by mohli absolventi sami od sebe chtít pracovat v oboru, který vystudovali. Právě v oblasti řemeslných profesí je nedostatek zodpovědných, kvalitních a spolehlivých pracovníků. Kromě samotného zlepšení výuky a odborného výcviku či modernizace školních dílen by měly být také rozšířeny možnosti vyučujících, aby si prohlubovali svou odbornost. Jak již bylo uvedeno výše i v tomto případě je nezbytná intenzivní spolupráce s podnikovou sférou, například vykonání praxe v dané firmě a v případě úspěšného absolvování, by bylo umožněno studentovi se uplatnit v dané firmě. Dále možnost například firemních stipendií, kdy firma dá talentovaným studentům stipendia, pokud se zaváže, že budou po absolvování školy určitou dobu pracovat pro firmu. Takové firmy pak například ekonomicky motivovat daňovými úlevami. Je možný také návrh na rozšíření výuky, kdy byla možnost získat jednotlivé certifikáty, jako například svářečský či řidičský průkaz. Tento princip by se mohl aplikovat i na obory zakončené maturitní zkouškou, v rámci kterých by student absolvoval i odbornou praxi. Ovšem nepřipustit zavedení školního a další ekonomický censur při vzdělání, ale naopak postupně začít snižovat ekonomickou náročnost studia (odměny za praxi, hrazení učebních a pracovních pomůcek státem).

Kromě výše uvedených návrhů je důležité se zaměřit na **zvýšení kvalitativní úrovně kompetencí** absolventů tak, aby odpovídaly potřebám zaměstnavatelů. Provázat tak školní vzdělávací programy s odpovídajícími profesními kvalifikacemi s cílem umožnit studentům přípravu již v rámci vzdělávacího procesu ve školách. Také podpořit postupnou normalizaci obsahu profilové části maturitní zkoušky u jednotlivých oborů. Nejpodstatnější klíčovou kompetencí u absolventů je výuka cizích jazyků, která by měla být vyučována již od raného věku. Na cizí jazyky by měl být kladen intenzivní důraz především na jejich aktivní používání a schopnost komunikovat, a to nejlépe ve dvou cizích jazycích. Výuka by měla být kvalitní, se zapojením zahraničních lektorů. Umožnit také studentům vycestovat do zahraničí, za účelem aktivního studia na zahraničních školách, jako je to v případě vysokých škol. Nejen, že studenti získají nové zkušenosti, poznají zahraniční kulturu, ale také si značně zlepši jazykové schopnosti. Mezi další kompetence řadíme například samotnou komunikační schopnost v mateřském jazyce, kdy je velmi důležité zlepšovat vyjadřovací schopnosti. Je totiž třeba upozornit na riziko nahrazování osobního kontaktu elektronickou podobou a možnost narušování mezilidských vztahů. Jako poslední klíčovou kompetencí, na kterou by měl být absolvent dostatečně připraven je v současnosti práce s výpočetní technikou. Doporučením by také mohla být provázanost průběžného a závěrečného hodnocení žáků

prostřednictvím portfolia kompetencí. Došlo by tak k ukončení studia ve spolupráci s firmami (portfolio jako součást hodnocení profilové maturitní či závěrečné zkoušky).

Jak již bylo zmíněno, je třeba klást větší důraz na **vedení výuky a odbornou přípravu pedagogů**. Vedení výuky musí probíhat pod dohledem kvalifikovaných vyučujících, jelikož nelze odborníky učit zastaralé nebo jinak irelevantní informace. Vyučující musí disponovat aktuálními znalostmi z daného oboru a poté mohou být schopni předávat studentům své zkušenosti. Náplň studia by měla být pozměňována na základě komunikace se zaměstnavateli. Více se tedy zaměřit na podporu instruktorů z firem, aby získali profesní kvalifikace nebo zařadit povinnou stáž v reálném pracovním prostředí pro všechny učitele odborných škol. Po ukončení by byl pro pedagogy předpoklad kariérního růstu jistý. Samotným návrhem může být také vytvoření nové pracovní pozice „koordinátor“ ve škole, který by spolupracoval s firmou. Z tohoto hlediska je rovněž podstatné, aby v systému celoživotního vzdělávání byly nabízeny obory odpovídající aktuální poptávce na trhu práce a byly rozšiřovány možnosti rekvalifikačního odborného vzdělávání. A proto i samotné vzdělávání pedagogických pracovníků by mělo být přizpůsobeno jednotlivým možnostem a potřebám (například pomocí speciálních projektů na další vzdělávání učitelů odborných předmětů). V současné době je zcela zásadní jak pro absolventy všech vzdělávacích úrovní a všech oborů tak i pro pedagogy **celoživotní vzdělávání**, které stále nabývá na významu. Je nezbytné, aby absolventi škol, kteří vstupují na trh práce, šli s vědomím, že jejich aktuální dovednosti a znalosti sice mohou být postačující v dané době, ovšem pro budoucí uplatnění je nezbytné nadále se rozvíjet a prohlubovat profesní či klíčové kompetence. Přitom je zásadní, aby toto vědomí vštěpovaly školy svým studentům již v rámci počátečního vzdělávání.

Posledním návrhem je **zajištění zpětné vazby pro školy**. Jelikož úřady práce evidují pouze informace o tom, jaký obor uchazeči absolvovali, ne konkrétní školu. V tomto případě by znalost dané školy byla více než vhodná, aby bylo možno provést například statistiku (ne)úspěšnosti absolventů při hledání pracovního místa. Nebo také doporučením pro tento okruh by mohlo být zavedení povinnosti prvního zaměstnavatele informovat školu o úrovni absolventa z jeho pohledu (například slovní popis, stupnicové hodnocení, co by absolvent měl umět a neumí, nebo co naopak umí navíc). S touto problematikou úzce souvisí rozdílnost jednotlivých škol. Návrhem by mohlo být znovuzavedení jednotných osnov v rámcovém časovém vymezení, což by umožnilo stanovit obecný vzdělávací základ a zároveň bude podkladem k příslušným opatřením na jednotlivých úrovních.

6. Závěr

Absolventi škol představují jednu ze znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce, která se obtížně uplatňuje, jelikož se vyznačují nedostatkem pracovních zkušeností. Jejich nezaměstnanost je především ovlivněna vzdělaností a oborovou strukturou, ale také samozřejmě celkovou ekonomickou situací v dané zemi. Být absolventem na začátku své pracovní kariéry nese mnoho nevýhod, chybí jim praxe a chybějící pracovní zkušenosti. Ovšem mohou konkurovat i několika přednostmi, například flexibilitou, znalostí cizích jazyků, počítačovými dovednostmi či aktuálními znalostmi.

Cílem diplomové práce bylo vyhodnotit situaci týkající se uplatnitelnosti absolventů na trhu práce v České republice. Na základě provedeného vyhodnocení identifikovat specifické problémy absolventů středních škol. Následně navrhnout jednotlivá doporučení pro tvůrce hospodářské politiky s důrazem na úlohu vzdělávací politiky.

Aby tento cíl byl naplněn, byly v práci nejprve vysvětleny teoretické východiska týkající se rozsahu sociální exkluze, marginalizace a flexibility na trhu práce. Následně byly podrobněji rozebrány jednotlivé znevýhodněné skupiny obyvatel v České republice, se zaměřením na mladistvé a absolventy škol. Další kapitola byla věnována analýze empirických studií, která vycházela především z výzkumných zpráv Národního ústavu odborného vzdělávání. Z empirických studií bylo zřejmé, že dosažené vzdělání hraje významnou roli při hledání zaměstnání. Charakteristickým znakem budoucí společnosti bude rostoucí podíl pracovníků s maturitním a zejména terciárním vzděláním a klesající podíl obyvatel s nejnižším vzděláním. Nadále se také budou zvyšovat nároky vzdělaností kvalifikace. Ze studií je také patrné, že nejzávažnější bezprostřední příčinou neochoty některých zaměstnavatelů přijímat absolventy je nedostatek praxe a mnohdy též nevyhovující stav znalostí, dovedností a schopností. Proto zajištění odborné praxe v průběhu studia přispívá ke zlepšení šancí na trhu práce. Dále se jedná o nedostatečnou schopnost vlastní úspěšné prezentace, špatné komunikační dovednosti, rozpor mezi ambicemi a skutečnými schopnostmi, vysoké platové ohodnocení nebo nedostatečná produktivita práce. Pro přijetí přitom nemá rozhodující význam pověst absolutoria určité školy. Nesmíme však opomenout také výhody absolventů, kdy mají oproti starším pracovníkům určité přednosti. Jdou většinou zběhlí v práci s výpočetní technikou, jsou lépe jazykově vybaveni a mají nejnovější teoretické znalosti. Někteří zaměstnavatelé nevnímají nedostatek praxe jako nevýhodu, ba naopak jako

výhodu, protože absolvent bez pracovních zkušeností nemají žádné negativní návyky z předchozího zaměstnání a snáze přijímají filozofii firmy. Pro uplatnění zaměstnavatelé upřednostňují aktivní přístup, schopnost přesvědčit o svých přednostech a být flexibilní. Další část této kapitoly je věnována analýze, která zkoumá vývoj vzdělanostní struktury, nezaměstnanost a strukturu nezaměstnaných studentů středních a vyšších odborných škol dle profesní skladby a dále nezaměstnaností absolventů vysokých škol. Analýza došla k závěru, že počet nově přijatých studentů na úrovni prvních ročníků středních škol se postupně snižuje. Také, že nedochází k prognózovaným přesunům většiny žáků do maturitních oborů a tak nedochází k výraznému omezení podílu žáků v učňovských oborech. Počet absolventů v maturitních oborech se snižuje také z důvodu zavedení nové formy maturitní zkoušky. Co se týče nezaměstnanosti absolventů středních škol tak v roce 2015 bylo evidováno 7 890 nezaměstnaných čerstvých absolventů středních a vyšší odborných škol. Situace se tedy z hlediska uplatnění absolventů škol oproti minulému roku zlepšila. Co se týče celkových bývalých studentů, bylo bez práce k 31. 12. 2015 celkem 18 221 bývalých studentů, tj o 2 427 méně než v předchozím měsíci a srovnání s rokem 2014, kdy bez práce bylo 23 609 lze vidět také úbytek. V evidenci se objevují nejčastěji absolventi škol zaměřených na administrativu, podnikání, gastronomii, ekonomiku a ekonomii, ekologii či filozofii. Zaměstnavatelé mají největší zájem o montážní dělníky, pomocné pracovníky ve výrobě, kováře, nástrojáře a pracovníky v oblasti ostrahy, řidiče nákladních automobilů, autobusů a tramvají. V míře nezaměstnanosti také dochází v roce 2015 k poklesu v rámci všech sledovaných kategorií vzdělání. K výraznému zlepšení v uplatnitelnosti dochází především u absolventů učebních oborů s výučním listem. V oborové struktuře mají nejnižší hodnoty míry nezaměstnanosti právě zdravotnické obory, dále potom strojírenské a elektrotechnické obory. Nejvyšších hodnot dosahují ekonomické obory, gastronomie, hotelnictví a turismus. Poslední část této kapitoly byla věnována zaměstnaností absolventů vysokých škol. Lepší zaměstnatelnost vykazují absolventi soukromých VŠ, oproti veřejným vysokým školám. V roce 2013 je míra nezaměstnanosti 3,8 %, zatímco u absolventů veřejných škol byla 5,1 %. Jsou za tím jednotlivé příčiny, jednak řada soukromých škol působí v Praze, kde se snadněji lze uplatnit. Také počet absolventů soukromých škol je méně než studentů veřejných škol a je samozřejmě zřejmé, že absolventi navštěvující soukromé školy jsou lidé staršího věku, kteří už zaměstnání mají a jen si doplňují nebo zvyšují svou kvalifikaci. Další kapitola navazuje na zmíněnou analýzu, která spatřuje určité bariéry a problémy týkající se školského systému a uplatnitelnosti absolventů. Jedná se o nesoulad struktury vzdělání s požadavky s trhem práce, taky kvalitou dané výuky, nedostatečnou spoluprací škol se zaměstnavatelskou sférou

a v nedostatečné praxi a jednotlivé kompetence absolventů neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů. S těmito problémy souvisí ještě další problémy například nedostatečná motivace absolventů k hledání pracovního místa a v nedostatečném zájmu zaměstnavatelů o absolventy škol. Na základě takto stanovených problémových okruhů byly navrženy doporučení pro hospodářskou politiku, které by měli pomoci k lepší uplatnitelnosti absolventů na trhu práce. Jedním z možných způsobů pro zvyšování zaměstnanosti absolventů a mladistvých je praktická příprava budoucích absolventů, klást větší důraz na vedení výuky a odbornou přípravu pedagogů, vychovávat absolventy k větší samostatnosti a osobnímu rozvoji nebo zvýšit kvalitativní úroveň kompetencí. Velmi důležité je také přizpůsobovat vzdělávací nabídky k potřebám trhu práce, propagovat odborné vzdělávání a motivovat podniky a firmy, aby zaměstnávaly absolventy. Jednalo by se například o motivaci formou daňových úlev. Poslední návrhem je možné právo na první zaměstnání absolventů. Ovšem toto doporučení sebou nese velké změny v zákonné, politické a hospodářské sféře, které by muselo být doplněno řadou zákonných a kontrolních opatření.

Seznam použité literatury a zdrojů

Odborná literatura

BUCHTOVÁ, Božena, 2002. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, Božena, 2003. *Zpráva o výzkumu dlouhodobě nezaměstnaných v České republice*. In: SIROVÁTKA, T., MAREŠ P. eds. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: MU 2003. ISBN: 80-210-3048-8.

HŮRKA, Petr, 2009. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání*. Praha: Auditorium. ISBN: 987-80-9037786-04-9.

JANÍČKO, Pavel, 2012. *Zaměstnanost mladých v České republice: pohled ČMKOS*. Praha: Friedrich-Ebert-Stiftung. ISBN: 978-80-87748-04-6.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, 2003. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita v Brně. ISBN 80-210-3048-8.

MALINOVÁ, Lenka, 2011. *Rozvoj profesní kariéry*. Praha: Oeconomica. ISBN: 978-80-245-1796-4.

MAREŠ, Petr, 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Slon. ISBN 80-86429-08-3.

PAULÍK, Karel, 2002. *Psychologické poradenství v sociální práci*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta. ISBN: 80-7042-615-2.

PROCHÁZKA, Miroslav, 2000. *Co potřebují absolventi škol pro uplatnění na trhu práce*. Praha: Tauris. ISBN: 80-211-0363-9.

PRŮCHA, Jan, 2009. *Pedagogická encyklopedie*. Praha: Portál. ISBN: 978-80-7367-546-2.

PŘINOSILOVÁ, Dagmar, 2007. *Diagnostika ve speciální pedagogice*. Brno: Paido. ISBN: 978-80-7315-157-7.

SIROVÁTKA, Tomáš, 1997. *Marginalizace na pracovním trhu: příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Brno: Masarykova univerzita v Brně. ISBN: 80-210-1716-3

SIROVÁTKA, Tomáš, 2002. *Menšiny a marginalizované skupiny v České republice*. Brno: Masarykova univerzita v Brně. ISBN: 80-210-2791-6.

SIROVÁTKA Tomáš, Petr Mareš, 2003. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita v Brně. ISBN: 80-210-3048-8.

SIROVÁTKA, Tomáš, 2009. *Nejistoty na trhu práce*. Boskovice: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně nakladatelství Albert. ISBN: 978-80-7326-172-6.

SIROVÁTKA, Tomáš, 2014. *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. Brno: Masarykova univerzita, nakladatelství Albert. ISBN: 978-80-210-7149-0.

ŠIMEK, Milan, 2007. *Střecha pro všechny*. Psychologické, sociální a pracovní aspekty práce s uživateli sociálních služeb. Broumov: Diakonie. ISBN: 978-80-254-1371-5.

ŠIMEK, Milan, 2010. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice*. Brno: Sokrates. ISBN 978-80-86572-66-6.

SOUKUP, Tomáš, et al, 2009. *Třídění uchazečů na úřadech práce – řešení problematiky cílení APZ a poradenství*. Praha: VÚPSV. ISBN: 978-80-7416-027-1.

RAKOCZYOVÁ, Miroslava, 2006. *Začleňování na pracovní trh jako součást procesu sociálního začleňování v ČR*. Disertační práce. Brno: FSS MU 2006.

TRHLÍKOVÁ, Jana, Helena Úlovcová, 2006. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání*. Praha: NÚOV. ISBN: 80-85118-98-X.

VOJTĚCH, Jiří, 2014. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání. ISBN: 978-80-7481-101-2.

VYHLÍDAL, Jiří, Petr Mareš, 2006. *Mění se rizika a šance na trhu práce: analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno. ISBN: 80-87007-07-7.

Články v odborném časopise

DUDOVÁ, Radka, 2008. Šance a rizika: *Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, v.v.i. ISBN: 978-80-7330-5.

GREGER, David, Markéta Holubová, 2010. *Postoje učitelů k časnému rozdělování žáků a jejich zkušenosti s přechodem žáků do víceletých gymnázií*. Pedagogický časopis: roč. 1, č. 1, s. 85-101. ISSN: 1338-1563.

HLAĎO, Petr, Jiří Balcar, 2012. *Sociálně-psychologické aspekty volby technického a humanitního studijního zaměření při tranzici žáků do maturitních oborů na středních školách*. Pedagogická orientace: roč. 22, č. 4, s. 544-564. ISSN: 1805-9511.

KOMÁREK, Jaroslav, 2010. *Kvalita a otevřenost – aktuální výzva vysokoškolského vzdělání*. Periodica Academica: roč. V, č. 2, s. 61-69.

PELIKÁN, Jiří, 2012. *Státní vzdělávací politika jako významný problém českého školství*. Pedagogická orientace: roč. 22, č. 4, s. 581-595. ISSN: 1805-9511.

VAŠŤÁKOVÁ, Jana, Michaela Prášilová, 2007. *Česká škola = učící se škola?* Pedagogická orientace: roč. 15, č. 1, s. 3. ISSN: 0862-9641.

Právní předpisy

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Internetové zdroje

BERÁNKOVÁ, Kateřina, 2016. *Tisková zpráva*. [online]. Praha: Úřad práce ČR [online]. 2016 [cit. 4. 2. 2016]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2016/01/2016_01_11_tz_nezamestnanost_prosinec_2015.pdf

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2015. *Školy a školská zařízení v ČR pro školní rok 2014/2015*. [online]. Praha: ČSÚ, 2015. [cit. 19. 2. 2016]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20555525/23004215.docx/259f635f-1585-46fd-b71a-00a79f3f15aa?version=1.1>

DOLEŽALOVÁ, Dagmar, 2014a. *Analýza profesní struktury pracovních sil a struktury absolventů z pohledu sféry vzdělávání*. [online]. Praha: NÚV. [online]. 2014 [cit. 15. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/analyza-profesni-struktury-pracovnich-sil-a-struktury-1>

DOLEŽALOVÁ, Dagmar, 2014b. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v kvartérním sektoru*. [online]. Praha: NÚV. [online]. 2014 [cit. 5. 9. 2015]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/KVARTER_Potreby_zamestnavatelu_2014_prowww.pdf

DOLEŽALOVÁ, Dagmar, Jiří Vojtěch, 2013. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v sekundárním sektoru*. [online]. Praha: NÚOV. [online]. 2014 [cit. 5. 10. 2015]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/SEK_Potreby_zamestnavatelu_2012_pro_www_final.pdf

DOLEŽALOVÁ, Gabriela, Jiří Strádal, 2015. *Absolventi škol a trh práce*. [online]. Praha: NÚV. [online]. 2015 [cit. 2. 2. 2016]. Dostupné z: http://www.infoabsolvent.cz/Temata/Download?Soubor=V-7.0.30_Metodicky_material_k_vyuzivani_sekce_Absolventi_skol_a_trh_prace.pdf

INFOABSOLVENT, 2015. *Vývoj počtu absolventů SŠ A VOŠ*. [online]. Praha: Infoabsolvent. [online]. 2015 [cit. 9. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-08>

INFOABSOLVENT, 2016. *Nezaměstnanost absolventů – profesní zaměření*. [online]. Praha: Infoabsolvent. [online]. 2015 [cit. 9. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/5-1-06/Nezamestnanost-absolventu-profesni-zamereni/12>

KALOUSKOVÁ, Pavla, Jiří Vojtěch, 2008. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled*. Praha: NÚOV. [online]. 2008 [cit. 4. 10. 2015]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Potreby_zamestnavatelu_souhrn.pdf

KŘÍŽOVÁ, Eva, Jana Trhlíková, 2008. *Přechod absolventů maturitních oborů SOU do praxe a jejich uplatnění na trhu práce*. [online]. Praha: NÚOV. [online]. 2008 [cit. 13. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.nuov.cz/prechod-absolventu-maturitnich-oboru-sou-do-praxe-a-jejich>

LEPIČ, Martin, 2015. *Vývoj a změny kvalifikačních potřeb trhu práce v ČR v letech 2000–2025*. [online]. Praha: NÚOV. [online]. 2015 [cit. 16. 2. 2016]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Vyvoj_a_zmeny_kvalifikacnich_potreb_KO_2015prowww_.pdf

NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ, 2015. *Databáze kompetencí*. [online]. Praha: NSP. [online]. 2015 [cit. 10. 9. 2015]. Dostupné z: <http://kompetence.nsp.cz/>

NÝVLT, Ondřej, 2013. *Mladí lidé na trhu práce*. [online]. Praha: RELIK. [online]. 2013 [cit. 13. 2. 2016]. Dostupné z: <http://kdem.vse.cz/resources/relik13/sbornik/download/pdf/128-Nyvlt-Ondrej-paper.pdf>

NÝVLT, Ondřej, Dagmar Bartoňová, 2011. *Vliv dosaženého vzdělání na uplatnění mladých lidí na trhu práce*. [online]. Praha: RELIK, 2011 [cit. 5. 9. 2015]. Dostupné z: <http://kdem.vse.cz/resources/relik11/sbornik/download/pdf/167-Bartonova-Dagmar-paper.pdf>

SKÁCELOVÁ, Pavla, Jiří Vojtěch, 2009. *Názory pracovníků úřadu práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize*. [online]. Praha: NÚOV. 2009 [cit. 5. 9. 2015]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Nazory_pracovnikuUP2009.pdf

STŘEDISKO VZDĚLÁVACÍ POLITIKY, 2015. *Nezaměstnaní absolventi VŠ*. [online]. Praha: SVP. 2015 [cit. 5. 9. 2015]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/default.asp?page=db>

STŘEDISKO VZDĚLÁVACÍ POLITIKY, 2016. *Průvodce databází o nezaměstnaných vysokoškolácích*. [online]. Praha: SVP. 2015 [cit. 5. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/app/navs2010/>

STŘEDISKO VZDĚLÁVACÍ POLITIKY, 2016a. *Reflex 2013*. [online]. Praha: SVP. 2015 [cit. 5. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/default.asp?page=svp&KID=95>

TRHLÍKOVÁ, Jana, 2014. *Přechod absolventů středních škol na trh práce – srovnání situace absolventů učebních a maturitních oborů*. Praha: NÚOV.[online]. 2015 [cit. 2. 2. 2016]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Prechod_Abs_srovnani_2014_pro_www.pdf

TRHLÍKOVÁ, Jana, 2015. *Přechod absolventů středních škol na trh práce - I. etapa. Srovnání situace absolventů učebních a maturitních oborů.* Praha: NÚOV.[online]. 2015 [cit. 2. 2. 2016]. Dostupné z:F-9.0.128_Prechod_absolventu_strednich_skol_na_trh_prace__I._etapa..pdf

ÚLOVEC, Martin, 2015. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2015.* [online]. Praha: NÚV. [online]. 2015 [cit. 2. 2. 2016]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabs_duben2015_final_pro_www.pdf

ÚLOVEC, Martin a Jiří Vojtěch, 2015. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním 2015 Předběžná zpráva.* [online]. Praha: NÚV. [online]. 2015 [cit. 12. 3. 2016]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Nezamestnanost_duben_2015_VIP_www.pdf

ÚLOVCOVÁ, Helena, 2003. *Přístup mladých lidí ke vzdělávání a jejich profesní uplatnění.* [online]. Praha: NÚV. [online]. 2003 [cit. 13. 2. 2016]. Dostupné z: http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Pristup_cele_konecnezneni.pdf

VOJTĚCH, Jiří a Helena Úlovcová, 2015. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2014.* [online]. Praha: NÚV. [online]. 2015 [cit. 3. 3. 2016]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Uplatneni_absolventu_za_rok_2014_pro_www.pdf

ZELENKA, Martin a Jan Koucký, 2013. *Zaměstnatelnost a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu 2013.* Praha: SVP. [online]. 2013 [cit. 19. 2. 2016]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Zam%C4%9Bstnatelnost%20a%20uplatn%C4%9Bn%C3%AD%20absolvent%C5%AF%20vysok%C3%BDch%20%C5%A1kol%20na%20pracovn%C3%ADm%20trhu%202013.pdf>

ZELENKA, Martin a Jan Koucký, Radim Ryška 2014. *Reflexe vzdělání a uplatnění absolventů vysokých škol – Výsledky šetření REFLEX 2013.* Praha: SVP. [online]. 2014 [cit. 10. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Reflexe%20vzdelani%20a%20uplatneni%20absolventu.%20Vysledky%20setreni%20REFLEX%202013.pdf>

Seznam zkratk


| | |
|--------|---|
| ČSÚ | - Český statistický úřad |
| ESF | - Evropský sociální fond |
| EU | - Evropská unie |
| LFS | - Labour Force Survey |
| MPSV | - Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| NHÚ AV | - Národohospodářský ústav Akademie Věd ČR |
| NÚOV | - Národní ústav odborného vzdělávání |
| NÚV | - Národní ústav pro vzdělávání |
| OECD | - Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj |
| OP LZZ | - Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost |
| SVP | - Středisko vzdělávací politiky |
| ÚP | - Úřad práce |
| VOŠ | - Vyšší odborná škola |
| VŠ | - Vysoká škola |
| VŠPS | - Výběrové šetření pracovních sil |

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavře licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 22. 4. 2016



Bc. Iveta Kocsisová

Seznam příloh

Příloha č. 1: Hodnoty míry nezaměstnanosti absolventů vybraných hlavních skupin oborů vzdělání v dubnu 2015